

男女雇用機会均等法のあらまし

—女性がその能力を十分発揮できる職場づくりを！—



平成18年

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局（雇用均等室）

目 次

I	男女雇用機会均等法のポイント	2
II	労働基準法（女性関係）のポイント	3
III	男女雇用機会均等法のあらまし	4
IV	女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組の ガイドライン	32
V	コース等で区分した雇用管理についての留意事項	35
VI	男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び 雇用管理改善方策に係るガイドライン	40
VII	労働基準法のあらまし（女性関係）	43
	「機会均等推進責任者」の選任について	47

労働局雇用均等室所在地一覧

働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、我が国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

こうした課題に対処するため、都道府県労働局においては、企業に対する指導を積極的に実施することにより、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、実質的な男女の均等確保の実現を目指し、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的かつ具体的な取組（ポジティブ・アクション）を促進するための施策を積極的に展開しています。

また、妊娠・出産を理由とする退職の強要や解雇、配置・昇進等における女性に対する差別的取扱い等に関する女性労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び機会均等調停会議による調停を積極的に運用し、円滑かつ迅速にその解決を図っているところです。

各企業におかれましては、雇用管理のあらゆる面において、性別によることなく、個々人の意欲、能力、適性に基づく公正な取扱いを行うことはもとより、ポジティブ・アクションを進めていただき、女性と男性がともにその能力を十分発揮することができる職場づくりに向けて一層ご努力ください。

I 男女雇用機会均等法のポイント

雇用管理の各ステージにおける女性に対する差別の禁止 (第5条～第8条第1項)	P. 5～15参照
<ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・解雇について、女性に対する差別を禁止 	
妊娠・出産を理由とする解雇等の禁止 (第8条第2項・第3項)	P. 15参照
<ul style="list-style-type: none"> ・婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止 ・婚姻、妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由とする解雇を禁止 	
女性のみ・女性優遇に関する特例 (第9条)	P. 16～17参照
<ul style="list-style-type: none"> ・女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う措置は違法でない旨を規定 	
女性労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置	P. 18～20参照
<ul style="list-style-type: none"> ○企業内における苦情の自主的解決 (第11条) ○都道府県労働局長による紛争解決の援助 (第13条) ○機会均等調停会議による調停 (第14条～第19条) <ul style="list-style-type: none"> ・調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始 ・都道府県労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益な取扱いの禁止 	
ポジティブ・アクションに対する国の援助 (第20条)	P. 20～22参照
<ul style="list-style-type: none"> ・男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組(ポジティブ・アクション)を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施 	
女性労働者の就業に関して配慮すべき措置	P. 23～28参照
<ul style="list-style-type: none"> ○セクシュアルハラスメントの防止 (第21条) <ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮を事業主に義務付け ○女性労働者の母性健康管理に関する措置 (第22条・第23条) <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための必要な時間を確保すること、当該指導又は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に必要な措置の実施を事業主に義務付け <p>※セクシュアルハラスメント防止及び母性健康管理に関する義務は派遣先にも適用(労働者派遣法第47条の2)</p>	
法施行のために必要がある場合の指導	P. 30～31参照
<ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告 (第25条) ○厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表 (第26条) 	

Ⅱ 労働基準法（女性関係）のポイント

<p>男女同一賃金の原則（第4条）</p>	<p>P. 43参照</p>
<p>・賃金について、女性であることを理由とした男性との差別的取扱いの禁止</p>	
<p>産前産後休業その他の母性保護措置</p>	
<p>○妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（第64条の3）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊産婦について妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務の就業を制限、また妊産婦以外の女性についても妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務の就業を制限 <p>○産前産後休業等（第65条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）について女性が請求した場合及び産後8週間については原則として就業を制限、また妊娠中の女性が請求した場合には軽易な業務への転換が必要 <p>○妊産婦に対する変形労働時間制の適用及び時間外・休日労働、深夜業の制限（第66条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制の適用並びに時間外労働、休日労働及び深夜業を制限 <p>○育児時間（第67条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求可能 	<p>P. 43～46参照</p>
<p>坑内労働の禁止等女性労働者に対する措置</p>	
<p>○坑内労働の禁止（第64条の2）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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を除き、女性労働者の坑内労働を禁止 <p>○生理日の就業が困難な女性に対する措置（第68条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、生理日の就業を制限 	<p>P. 44参照</p>

Ⅲ 男女雇用機会均等法のあらまし

1 総 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に関する法律

(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の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の目的と基本的理念をそれぞれ、第1条と第2条において明らかにしています。

- ・「女性労働者」とは、雇用されて働く女性をいい、求職中の女性も含みます。
- ・事業主の具体的義務の内容は、均等法第2章及び第3章（P. 5～31）に規定されていますが、それ以外の事項についても、基本的理念に従い、女性労働者の職業生活の充実のために努力することが求められます。

2 雇用の分野における男女の均等な機会 及び待遇の確保

均等法の趣旨は、女性労働者が雇用の分野で男性と均等な機会を得、その意欲・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。

具体的には、労働者が「女性だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性はこうだから（例：勤続年数が短い、家庭責任がある、細かい作業に向いている、特有の感性がある）」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められます。

また、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことはもとより、女性のみや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止されています。

均等法では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇の各分野における女性に対する差別を禁止しています。それぞれにおける具体的な内容は、以下のとおりです。

(1) 募集及び採用に係る女性労働者に対する差別の禁止

(募集及び採用)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

働く女性が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが、大変重要であることから、事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならないこととされています。

募集及び採用については、禁止される女性に対する差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針（募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針）が策定されていますので、遵守してください。

(募集・採用に関する指針の内容)

1 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。

(排除していると認められる例)

① 「営業職」、「総合職」、「大卒技術系」、「正社員」などの募集・採用で男性のみをその対象とすること

② 「営業マン」、「ウエイター」など男性を表す職種の名称で募集すること（例えば「営業マン（男・女）募集」とするなど女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く。）

③ 「男性歓迎」、「男性向きの職種」等の表示をすること

④ 形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男性のみとすること

- ⑤ 女性を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性を排除すること

2 募集又は採用に当たって、男女をともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること。

(人数を設定していると認められる例)

- ① 「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること
- ② 「男女社員10人募集 男性5人以上は採用」等男性について採用する最低の人数を設定して募集すること
- ③ 募集に当たっては男女別の採用予定人数を明示していないものの、男性の選考を終了した後で女性の選考をすること

3 募集又は採用に当たり、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、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 「男性30歳未満、女性25歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くすること (注)
- ② 女性についてのみ、未婚であることを条件とすること
- ③ 女性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 女性についてのみ、浪人又は留年していないことを条件とすること
- ⑤ 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性について異なる取扱いをする旨の表示をすること

(注) 雇用対策法では、労働者の募集・採用に当たって、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならないこととされています。(詳細は、最寄のハローワークへお問い合わせください。)

4 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社案内等の資料を男性にのみ送付したり、女性に対する送付の時期を男性より遅くすること
- ② 男性に送付する会社案内等の資料の内容を女性に送付する資料の内容と比べて詳細なものとすること
- ③ 会社説明会の対象を男性のみとしたり、女性を対象とする会社説明会の実施時期を男性より遅くすること

5 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 女性についてのみ採用試験を実施すること
- ② 男女共通の採用試験の他に、女性についてのみ別の試験を実施すること
- ③ 面接に際して、「結婚後の就業継続の意思について」等女性のみについて一定の事項の質問を行うこと
- ④ 採用試験の合格基準を、女性について男性と異なるものとすること
- ⑤ 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性を優先して採用すること

6 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。

- ② 「ウエイトレス」、「看護婦」など女性を表す職種で募集すること
- ③ 「女性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと

(女性のみとしていると認められる例)

- ① 「事務職」、「一般職」、「高校卒」、「パート」などの募集・採用で女性のみをその対象とすること

Q & A

Q 1 企業は必ず男性と女性を採用しなければならないのでしょうか。

(A) 均等法第5条は、雇用機会の付与、募集・採用条件、求人情報の提供、採用選考、採用決定等のすべての段階において男女異なる取扱いをしないことを求めています。したがって、個々の労働者の職務に対する意欲、能力、適性を公平、公正に判断した結果として、男性のみを採用することになった場合には、均等法違反となるものではなく、企業は必ず男性と女性を採用しなければならないということではありません。

Q 2 当社の女性経理職員が退職しました。そこで経理部に職員を1人募集することとしたいのですが、今まで女性がやっていた仕事なので、後任も女性にしたいと考えています。このような募集は法違反となるのでしょうか。

(A) 募集に当たって女性であることを理由として、その対象を女性のみとすることは、均等法に違反します。「今まで女性がやっていた仕事だから」とか「女性向きの仕事だから」といった先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき女性のみを募集・採用の対象とすることは、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有すると考えられるからです。性別によるのではなく、「仕事の内容」、「求める能力・適性」、「労働条件」などをはっきり示して募集・採用してください。

Q 3 再雇用制度の適用対象者を「特別支給の老齢厚生年金の定額部分を受給できない者」とすることは、均等法上問題があるのでしょうか。

(A) 均等法第5条においては、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならないとしています。

特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、平成30年度までは男性と女性とで支給開始年齢が異なるため、再雇用制度の適用対象を「特別支給の老齢厚生年金の定額部分を受給できない者」とすることは、募集・採用に当たり、事実上女性に対して男性と異なる条件を付すこととなり、均等法第5条に違反することになります。

なお、高年齢者雇用安定法の改正により、年金支給開始年齢の引上げにあわせて、段階的に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務づけられています。義務化の対象年齢については、男性の年金支給開始年齢に合わせ、男女とも同一の年齢でなければなりません。

(2) 配置、昇進及び教育訓練に係る女性労働者に対する差別の禁止

(配置、昇進及び教育訓練)

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

配置及び昇進は労働者の待遇にとって重要なものであり、また、教育訓練は配置及び昇進に当たっての基本的な条件となる業務遂行能力を付与するものであって、配置及び昇進と密接な関係を有するものであることから、事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならないこととされています。

法違反状態がある場合には、事業主は直ちに是正を求められることとなります。

募集・採用と同様に、配置・昇進及び教育訓練についても、禁止される差別的取扱いの具体的内容を指針(募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針)において示していますので、遵守してください。

(配置に関する指針の内容)

1 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業職への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること
- ② 女性労働者を、基幹的な業務内容とする職務への配置の対象としないこと
- ③ 海外で勤務する職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること

2 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していることを理由として研究の職務への配置の対象から排除すること
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として本社勤務から排除すること

3 一定の職務への配置に当たり一定の資格を有することその他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者については一定数の支店勤務を経た場合に配置するが、女性労働者についてはそれを上回る数の支店勤務を経なければ配置しないこととすること
- ② 女性労働者についてのみ、国家資格を取得し

ていることや研修を受講したことを配置の条件とすること

4 一定の職務への配置に当たりその資格について試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

業務検定試験などの資格試験を行う場合に、

- ① 試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと
- ② 試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする
- ③ 試験の受験を男性労働者のみに奨励すること

5 一定の職務への配置に当たり、配置の基準を満たす労働者の中からその職務に配置する労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

6 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

(女性労働者のみとしていると認められる例)

- ① 秘書、受付等の配置の対象を女性労働者のみとすること

(昇進に関する指針の内容)

1 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

② 補助的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を女性労働者のみとすること

7 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

8 女性であることを理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女性労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること

9 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していること又は子供がいることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること
- ② 40歳以上の女性労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと
- ② 女性労働者については、一定の役職までしか昇進させないこととすること

2 一定の役職への昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していることを理由として昇格させないこと
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として、一定の水準までしか昇格させないこと

3 一定の役職への昇進に当たり、出勤率、勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者は勤続5年で係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年にならないと昇進させないこととする
- ② 男性労働者は一定率以上の出勤率があれば昇格させるが、女性労働者はそれに加え、一定の勤続年数を条件とする
- ③ 男性労働者については婚姻の有無にかかわらず30歳に達した者を昇格させるが、女性労働者は既婚者である場合には、30歳に達した後、さらに3年経たないと昇格させないこと
- ④ 女性労働者についてのみ、一定の役職を経たことを条件とする

4 一定の役職への昇進のための試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 昇進試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと
- ② 課長等に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には勤続10年で与えるが、女性労働者については勤続15年以上にならないと与えないこと
- ③ 課長等に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には婚姻の有無にかかわらず勤続10年で受験資格を与えるが、女性労働者には既婚者である場合、勤続10年に加え上司の推薦がなければ与えないこと
- ④ 男性労働者についてのみ昇進試験の一部を免除すること
- ⑤ 昇進試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする
- ⑥ 昇進試験の受験を男性労働者のみに奨励すること

5 一定の役職への昇進に当たり、昇進の基準を満たす労働者の中から昇進させる労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

6 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとする。

7 一定の役職への昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

(教育訓練に関する指針の内容)

1 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること
- ② 工場実習を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること
- ③ 海外での留学による研修の対象を男性労働者のみとすること

2 教育訓練に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、35歳になったことを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から除くこと

3 教育訓練の実施に当たり勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者については一定の勤続年数を経た場合に教育訓練の対象とするが、女性労働者についてはそれを超える勤続年数を経なければ対象としないこと

② 女性労働者についてのみ上司の推薦を条件とすること

③ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること

4 教育訓練の実施について、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 女性労働者の教育訓練の期間を男性労働者と異なるものとする
- ② 女性労働者の教育訓練のカリキュラムを男性労働者と異なるものとする

5 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

(女性労働者のみとしていると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること
- ② 女性労働者のみに接遇訓練を行うこと

6 教育訓練に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

(適用除外)

次のいずれかに該当する場合については、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針（募集及び採用並びに配置・昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針）は適用されません。

(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、一方の性でなければならない職業に限られます。〕
〔単に、一方の性に適していると考えられている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一方の性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性に従事させることが必要である職業
 - ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性に従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職業
- (2) 労働基準法により、坑内労働、危険有害業務又は年少者の深夜業については、女性の労働が制限され、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、女性に対して男性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) 風俗、風習等の相違により女性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、女性に対して男性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

Q & A

Q 1

人材派遣会社が女性だけを派遣することは均等法に違反するのでしょうか。

(A) 労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣は、均等法上の「配置」に該当します。したがって、人材派遣会社は、派遣先の要請がどうであろうと、男性のみ又は女性のみを派遣の対象とすれば、均等法第6条違反となります。男女とも派遣の対象とし、能力・適性を見て適任者を派遣する必要があります。

また、派遣先事業主が、人材派遣会社に対して女性のみを派遣を要請する行為は、それに基づいて人材派遣会社が派遣先に対して女性を派遣すると均等法違反となることを踏まえれば、均等法の趣旨に照らして問題となる行為です。

また、労働者派遣法第26条第7項において、「労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない」とされ、さらに、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）において、「派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならない」とされています。

この「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、労働者派遣に先立って面接すること、履歴書を送付させること、女性又は男性を派遣することなどと限定すること等が該当します。

そのほか、紹介予定派遣の場合には、派遣労働者の特定等が可能ですが、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）において、女性であることを理由として特定等の対象から女性を排除すること等、派遣先が特定等に当たり均等法第5条の趣旨に照らして行っていない措置等が規定されていますので、十分に留意することが必要です。

なお、人材派遣会社が派遣労働者になろうとする者に対し、登録を呼びかける行為及びこれに応

じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は「募集」に該当するものであり、女性のみに登録を呼びかけたり、女性のみに登録させることは、均等法第5条に違反します。

Q 2

就業規則や労働協約において、時間外労働の上限について、「男性300時間、女性150時間」というように男女異なる定めをした場合、また、女性のみ深夜業を制限する旨の定めをした場合、均等法上問題があるのでしょうか。

また、このような定めを理由として、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、均等法に違反するのでしょうか。

(A) 就業規則や労働協約、36協定において、時間外労働の上限について、「男性300時間、女性150時間」というように、女性であるが故に男女異なる取扱いを定めることは、男女の均等取扱いの確保という均等法第6条の趣旨に照らせば、好ましくないものです。また、女性であるが故に深夜に及ぶ時間外労働をさせない旨の定めをすることも、一定の職務から女性を排除しているとまではいえないものの、均等法第6条の趣旨に照らせば、好ましくないものです。

また、このような定めを理由として、募集・採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、均等法第5条又は第6条に違反します。

なお、就業規則等において、女性であるが故に一律に交替制の深夜勤務をさせない旨の定めをすることは、一定の職務から女性を排除することになり、配置に関して均等法に違反することとなります。

Q 3

配置転換において妊娠・出産を理由として、不利益な取扱いを受けた場合、均等法違反になるのでしょうか。

(A) 均等法第6条においては「事業主は、労働者の配置について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。」としています。この「女性であることを理由として」には、女性が妊娠又は出産したことを理由とする場合は含まれませんが、これらを理由に不利益な取扱いをした場合には、均等法第6条の趣旨に照らし好ましくないものになります。

なお、事業主の真意が、子を有することを理由として女性に対して差別的取扱いであることを行うものである場合には、均等法第6条に違反することになります。

Q 4

当社では「一般職」社員を対象に窓口業務研修を行っています。「一般職」はほとんどが女性ですが、このような研修は、均等法では禁止されているのでしょうか。

(A) 均等法では、労働者の教育訓練について、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをすることは禁止されており、女性であることを理由として女性労働者のみを対象に研修を行うこともこれに該当します。

しかし、「一般職」社員を窓口業務研修の対象としているという場合に、「一般職」がほとんど女性であるために結果として研修の受講者のほとんどが女性社員となったとしても、均等法第6条違反とはなりません。

また、女性労働者に係る措置に関する特例（均等法第9条、P.16）に該当する場合は、均等法第6条違反とはなりません。なお、男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための措置（ポジティブ・アクション）を講じる事業主を国は援助しています（均等法第20条、P.22）。

(3) 福利厚生

(福利厚生)

第7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厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

女性であることを理由とする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厚生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条で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、子供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

住宅の貸与には独身寮も含まれ、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性を入居させること、民間アパートを借り上げて女性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。

Q & A

Q 1 扶養手当の支給対象者を世帯主としています。このような取扱いは禁止されるのでしょうか。社宅の入居者を世帯主とすることはどうでしょうか。また、妻帯者とすることは問題でしょうか。

(A) 扶養手当は「賃金」と認められ、労働基準法第4条により女性であることを理由として男性と差別的取扱いをすることが禁止されています。また、社宅の貸与は均等法上女性に対する差別が禁止される福利厚生に含まれるものです。

次に、扶養手当の支給対象者や社宅の入居者の要件を「世帯主」とすることは、女性であることを理由として差別的取扱いをしていることにはなりません。

しかしながら、「世帯主」の決定に当たって、女性について男性に比して不利な条件を課した場合は、女性であることを理由とする差別的取扱いに該当します。扶養手当の支給の場合に「世帯主」の決定に当たってそのような条件を課せば労働基準法第4条に、社宅の貸与の場合であれば均等法第7条に違反することになります。

また、対象を「妻帯者」とすることは、供与の対象から女性が排除されることとなりますので、扶養手当の支給の対象を「妻帯者」とすれば労働基準法第4条に、社宅の貸与の対象を「妻帯者」

とすれば均等法第7条に違反します。

Q 2 女性のみ制服を支給することは禁止されるのでしょうか。

(A) 均等法第7条で女性に対する差別が禁止される福利厚生措置は、住宅資金の貸付けのほか、厚生労働省令で定める事項に限られ、その中には制服を支給することはありません。したがって、制服の支給については、均等法上の問題とはなりません。

ただし、一般的に、均等法第7条の趣旨に照らせば、女性に対してのみ制服を支給することに合理的な理由は認められないと考えられ、制服については、男女とも支給しない、男女とも希望者のみに支給するなど、男女で同一の取扱いをすることが望ましいといえます。

(4) 定年及び解雇

(定年、退職及び解雇)

第8条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、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、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、または労働基準法（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。

均等法第8条では、男女別定年制、女性であることを理由とする解雇、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性労働者の結婚、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ています。

また、形式的には退職勧奨であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、「解雇」に含まれます。

なお、女性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、あらかじめ支給要件が明確にされていれば賃金に当たり、男女同一賃金の原則を定める労働基準法第4条に違反することになります。

Q & A

Q 1 定年を「特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢」と定めることは、均等法上問題があるのでしょうか。

(A) 均等法第8条においては、定年について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならないとしています。

特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、平成30年度までは男性と女性とで支給開始年齢が異なるため、定年年齢を特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢と定める場合には、事実上男性と女性の定年年齢を異ならせるものであり、均等法第8条に違反することになります。

なお、高年齢者雇用安定法の改正により、年金支給開始年齢の引き上げにあわせて、段階的に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務づけられています。義務化の対象年齢については、男性の年金支給開始年齢に合わせ、男女とも同一の年齢でなければなりません。

(5) 女性労働者に係る措置に関する特例

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第9条 第5条から前条までの規定は、事業主が、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支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

均等法においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を解消することを目的として行う措置は法に違反しない旨を明記しています。

「女性のみ」又は「女性優遇」の措置に関する特例については、指針（募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針）で、次のような措置を事業主が講ずることは違法ではないとされています。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない区分における募集又は採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをすることその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配 置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇 進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練（例：チームリーダー候補者研修）に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

なお、女性労働者が男性労働者と比較して「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合、すなわち4割を下回っている状況をいいます。

Q & A

Q 1 「支障となっている事情」とは何を指すのでしょうか

(A) 「支障となっている事情」とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における雇用管理等が原因となって、雇用の場において男女労働者間に事実上格差が生じていることをいうものです。この格差は最終的には男女労働者数の差となって表れるものと考えられることから、事情の存否については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断することが適当であり、具体的には、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っているか否かにより判断することとしています。

Q 2 均等法では「女性のみ募集」は、女性に対する差別として禁止されるのはどうしてでしょうか。

(A) 女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、女性のみを募集・採用や配置の対象とすることは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

均等法第9条では、男女均等の実質的な確保を目的とした「女性のみ」の措置は均等法違反としない旨に明らかにし、逆にみれば、それ以外の「女性のみ」の措置は均等法違反となる旨法制上も明らかにしています。

これらのことから、「女性のみ」の措置は、①均等法第9条に規定する特例に該当する場合、又は②男女異なる取扱いをすることに合理的な理由がある場合として適用除外に該当する場合（P. 12参照）以外は、「女性に対する差別」として違法と解されます。

Q 3 当社では女性の希望者を対象として、キャリアアップセミナーを開催しています。均等法では女性のみを対象とした研修は禁止されているとのことですが、このようなセミナーも均等法違反となるのでしょうか

(A) 指針において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回っている）職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与するための教育訓練については、その対象を女性のみとしても法違反とはならないとされています。

したがって、係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満の場合であり、キャリアアップセミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものであれば、その対象を女性のみとしても均等法に違反しません。

3 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決

(苦情の自主的解決)

第11条 事業主は、第6条から第8条までの規定に定める事項に関し、女性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。

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、これは現実にご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性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。

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) 紛争の解決の促進に関する特例

第12条 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厚生労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号。第14条第1項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第19条までに定めるところによる。

均等法第5条から第8条までにおいて女性に対する差別が禁止されている募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定範囲の福利厚生及び定年・解雇についての女性労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの対象とはならず、均等法に基づく労働局長の助言・指導・勧告及び紛争調整委員会による調停の対象となります。

なお、上記以外のセクシュアルハラスメント、母性健康管理措置等に関する労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの対象となります。

(3) 労働局長による紛争の解決の援助

(紛争の解決の援助)

第13条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の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、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

労働局長による紛争解決の援助の対象となる紛争は、具体的には、女性に対する差別が禁止されている募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定範囲の福利厚生及び定年・解雇についての紛争とされています。

労働局長は、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。

この援助は、私法上の紛争である女性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ものであり、両当事者以外の申立てや職権で行われることはありません。

また、女性労働者が労働局長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨が規定されています。

「不利益な取扱い」の内容としては、配置転換、転勤、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等が挙げられます。

(4) 調停制度

(調停の委任)

第14条 都道府県労働局長は、第12条に規定する紛争（第5条に定める事項についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）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は、個別労働関係紛争解決促進法第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

関係当事者間の個別紛争について、均等法第11条、第13条に加え、公正、中立な第三者機関の調停による解決を図るために設けられている規定です。

調停は紛争調整委員会の委員のうちから会長が指名する3人の調停委員によって行われ、調停を行うための会議を「機会均等調停会議」と称します。

調停の対象となる紛争は、具体的には、女性に対する差別が禁止されている配置・昇進・教育訓練、一定範囲の福利厚生及び定年・解雇についての紛争であり、募集・採用についての紛争は対象とはなりません。

調停申請は関係当事者の一方からの申請でも可能です。

また、女性労働者が調停の申請をしたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

Q & A

Q 1

調停の開始は、労働局長が「必要があると認めるとき」と定められていますが、どのような基準で始められるのでしょうか。

(A) 労働局長が、「紛争解決のために必要がある」かどうかを判断するに当たっては、

- ① 女性労働者と事業主との間に「紛争」があるか
- ② 調停対象事項であるか
- ③ 当該紛争に係る事業主の措置が行われた日から1年を経過した紛争など、調停を行うことが適当であると認められないケースではないか

等を考慮の上決定します。

その際には苦情の自主的解決の努力の状況についても考慮することとなります。

4 事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション） に対する国の援助

第20条 国は、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、事業主が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支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき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支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女の均等な取扱いを確保することに加えて、男女労働者の間に事実上生じている差に着目し、このような差の解消を目指して女性の能力発揮の促進について企業が積極的かつ自主的に取り組むことが望ましいものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

Q & A

Q 1

ポジティブ・アクションとは、どういうことをいうのでしょうか。

(A) 個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・ 営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、均等法上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

例えば、女性労働者の状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性労働者が極めて少数であるというような場合、計画において、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行っていくことが考えられます。

なお、「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」（座長 奥山明良成城大学法学部教授）（以下「研究会」という。）において、「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」がまとめられています。その概略は、P. 32～34のとおりです。各企業でポジティブ・アクションに取り組まれる際に参考にしてください。

Q 2

女性労働者の配置等の状況の分析は、どのように行ったらいいのでしょうか。

(A) 研究会がとりまとめたワークシートにおいては、部門別の従業員構成、資格等級・役職別の従業員構成を男女別に記入する表が掲げられています。このような表を作成することにより、

- ① 女性が全くいない、又は女性比率が極端に低い部門がないか
- ② 一定の勤続年数以上の女性がいるにもかかわらず、女性の役職者がいない部門がないか等を分析することができます。

さらに、ワークシートに盛り込まれているチェック・ポイントを順次回答していくことにより、女性の能力発揮のネックになっている状況の分析が可能となります。例えば、

- ① 女性が少ない、又は新しく配置される職場などで、ロッカー設備、休憩室、トイレなど日常生活にかかわるものについて配慮しているか
- ② 男性ばかりの作業現場に女性を初めて配置する場合、女性を複数で配置するなど、女性に過度の緊張をさせないよう配慮しているか
- ③ 社員がどのような仕事をしたいと考えているのか等を把握するため、自己申告制度や、企業内公募制度等を活用しているか

等の項目を点検することにより、当該企業の配置等における問題点の把握を行うことができます。

Q 3

均等法第20条と第9条との関係はどうなるのでしょうか。

(A) 第20条のポジティブ・アクションとして講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方があります（P.32～34）が、このうち「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講ずることができるのは、第9条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。

Q 4

国の支援とは具体的にどのようなことでしょうか。

(A) 厚生労働省としては、各地において経営者団体や各種業界団体と連携を図りながら、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深めるよう周知を図るとともに、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助するため、次のような事業を実施しています。

① 経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催

「女性の活躍推進協議会」は、平成14年4月、「ポジティブ・アクションのための提言」をとりまとめ、公表するとともに、平成17年度から自ら行動・発信する協議会として活動

② 人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組を進めるためのセミナーの開催

③ ポジティブ・アクションを推進するための目標を立てる際に参考となる基準値（ベンチマーク）に基づき、ポジティブ・アクションの取組についての助言、援助を行う「中小企業女性の能力発揮診断事業」の実施

④ 女性の管理職候補者や女性の受け入れ経験に乏しい中間管理職などを対象とした研修の実施

⑤ 「均等推進企業」を公募し、表彰を実施

ポジティブ・アクションのための提言、ポジティブ・アクションの取組事例集、均等推進企業表彰の詳しい内容については、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

(ポジティブ・アクションのための提言)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>

(ポジティブ・アクションの取組事例集)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/04.html>

(均等推進企業表彰)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/index.html>

中小企業女性の能力発揮診断事業のうち、ベンチマークについては、財団法人21世紀職業財団ホームページでご覧いただけます。

(ベンチマーク)

<http://www.jiwe.or.jp/gyomu/work/activityPromo.html>

5 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、女性労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものです。

また、企業にとっても、職場秩序や円滑な業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

このため均等法において、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないとされ、配慮すべき事項については、指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針）が定められています。

Q & A

Q 1 職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものでしょうか。

(A) 第21条におけるセクシュアルハラスメントの概念は、性的な言動に対する対応により女性労働者が労働条件上不利益を受ける「対価型」と性的な言動により女性労働者の就業環境が害される「環境型」の両方を含んでいます。

上記の指針においては、「対価型」と「環境型」について、下記のように具体的な内容を示しています。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることです。

(典型例)

- ・ 事務所内において事業主が女性労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該女性労働者を解雇すること など

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることです。

(典型例)

- ・ 事務所内において事業主が女性労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該女性労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること など

Q 2

事業主が配慮すべきこととは、具体的にどのようなことなのでしょう。

(A) 指針においては、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために事業主が配慮すべき事項を定めています。

事業主は、下記の1～3いずれについても配慮しなければなりません。

指針においては、それぞれの項目ごとに「配慮をしていると認められる例」を示していますので、それを参考に、企業の規模や職場の状況などに応じて、各事業主が最も適切と考える措置を実施してください。

《雇用管理上配慮すべき事項》

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮しなければなりません。

なお、周知・啓発するに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景についても理解を深めることが重要です。

(配慮をしていると認められる例)

- ・ 社内報、パンフレット等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布すること。
- ・ 服務上の規律を定めた文書に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示すること。
- ・ 就業規則に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を規定すること。
- ・ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施すること。

2 相談・苦情への対応

- ① 事業主は、相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮しなければなりません。
- ② 事業主は、相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしなければなりません。

職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれのある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な事例であっても、相談・苦

情に対応することが必要です。

(①について配慮をしていると認められる例)

- ・ 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておくこと。
- ・ 苦情処理制度を設けること。

(②について配慮していると認められる例)

- ・ 相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図ること。
- ・ 相談・苦情を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければなりません。
- ② 事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければなりません。

(①について配慮をしていると認められる例)

- ・ 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行うこと。
- ・ 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。
- ・ 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行うこと。

(②について配慮をしていると認められる例)

- ・ 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずること。
- ・ 就業規則に基づく措置を講ずること。

4 その他の留意事項

- ① プライバシーの保護に留意してください。
- ② 相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として女性労働者が不利な取扱いを受けないよう留意してください。
- ③ 男性労働者に対して行われるセクシュアルハラスメントについても、防止対策に入れることが望まれます。

厚生労働省では、企業が自社のセクシュアルハラスメント防止対策をチェックするための自主点検表「あなたの会社のセクシュアルハラスメント防止対策は万全ですか？—防止対策の自主点検と改善のポイント—」を作成し、企業に対して防止対策状況の自主点検の実施を促し、実態の把握や、実効ある防止対策を講じるように呼びかけています。

この自主点検表は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/d1/h0621-3.pdf>

(2) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第22条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性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にしなければならない。

第23条 事業主は、その雇用する女性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じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。

Q & A

Q 1

事業主は女性労働者が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ために、具体的にどのような措置を講じなければならないでしょうか。

(A) 均等法では、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を確保することができるようにすることを義務づけています。

具体的には、厚生労働省令により、女性労働者が次のような妊娠週数の区分に応じた回数、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できるようにしなければならないとされています。

1 産前の場合

妊娠23週まで…………… 4週に1回

妊娠24週から35週まで…… 2週に1回

妊娠36週から出産まで…… 1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

2 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

Q 2

医師等の指導事項を守るために必要な措置とは、具体的にどのような措置をとればよいのでしょうか。

(A) 妊娠中又は出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて、医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務づけられており、具体的な内容については、「妊娠中及び出産後の女性労働者が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に事業主が講ずべき措置に関する指針」において定められています。

なお、指針では、医師等の指導事項の内容を的確に伝達するため、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められており、事業主はその利用に努めることとされています。

「母性健康管理指導事項連絡カード」は厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

妊娠中及び出産後の女性労働者が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に事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

1 事業主が講ずべき母性健康管理上の措置

(1) 妊娠中の通勤緩和

- ・医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

- ・医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

- ・医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等により必要な措置を講ずるものとする。

2 その他

(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容の的確な伝達、講ずべき措置の明確化

→事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努める。

(2) プライバシーの保護

事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に、特に留意する必要がある。

Q 3

妊産婦健診を受けた女性労働者から、医者から2週間ほどの休業が必要と言われたとの申出がありました。現在業務が大変忙しいのですが、申し出のとおり休業させなければならないのでしょうか。

(A) 妊娠中又は出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて医師等から何らかの指導を受けた場合に、その指導事項を守ることができるようにするための措置を講じることは事業主の義務です。問のような医師からの指導があった場合には、事業主は、業務の繁閑にかかわらず、医師から指導された期間休業をさせなければなりません。

Q 4

第二子妊娠時に「2人目を産むのは職場の迷惑になる」というような職場における妊娠・出産を理由とする嫌がらせは均等法上問題があるのでしょうか。

(A) 妊娠・出産を理由とする嫌がらせについては、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにするという均等法の趣旨に照らせば、好ましくないものになります。

(3) 派遣先に対する男女雇用機会均等法第3章の適用

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
(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に関する法律の適用に関する特例)

第47条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第3章の規定を適用する。この場合において、同法第21条第1項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、均等法第3章に定められたセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮（P. 23～25）や妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（P. 26～28）を講じなければなりません。

Q & A

Q 1

派遣事業主は、派遣労働者に対するセクシュアルハラスメント防止対策や母性健康管理の措置を講ずべきでしょうか。

- (A) 派遣労働者に対する均等法第3章に定められたセクシュアルハラスメントの防止に関する雇用管理上の配慮、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置については、労働者派遣法第47条の2により、派遣先の事業主もまた、これらの措置を講じなければならないこととなっています。

(4) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置

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に関する法律施行規則
(深夜業に従事する女性労働者に対する措置)

第15条 事業主は、女性労働者の職業生活の充実を図るため、当分の間、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるように努めるものとする。

女性労働者に対する深夜業の規制の解消により、女性も男性と同様、深夜業に従事することが可能となり、女性が夜間に通勤したり、夜間、人気のない職場で業務を遂行しなければならない事態も考えられます。

このため、事業主は、深夜業に従事する女性労働者の通勤及び業務の遂行の際における防犯面からの安全を確保することが必要です。また、既に在職している女性労働者を新たに深夜業に従事させる場合には、その者の子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮が求められます。

具体的に事業主が講ずるべき措置については、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針（以下、「女性の就業環境指針」という。）及び関係法令により、以下のように定められています。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めること。

また、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めること。

(女性の就業環境指針2の(1))

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮するよう努めること。

(女性の就業環境指針2の(2))

また、この養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならないこと。

(育児・介護休業法第19条第1項、第20条、女性の就業環境指針2の(2))

深夜業の制限を請求できるのは

小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者です。ただし、以下に該当する労働者は請求できません。

- 1 日々雇用される労働者

- 2 勤続1年未満の労働者
- 3 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

保育・介護ができる同居家族とは、16歳以上であって

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む。） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により請求に係る子又は家族を保育・介護することが困難でないこと。 ハ 産前産後でないこと <p>のいずれにも該当する者をいいます。</p> |
|--|

- 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(3) 仮眠室、休養室等の整備

夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けること。

なお、男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けること。

(労働安全衛生法第23条、女性の就業環境指針2の(3))

(4) 健康診断等

深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又は深夜業への配置替えを行う際及び6か月以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行うこと。

また、健康診断の結果、当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずること。

(労働安全衛生法第66条、第66条の5、女性の就業環境指針2の(4))

なお、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならないこと。

(労働基準法第66条、女性の就業環境指針2の(4))

6 施行のために必要がある場合の指導

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25条 厚生労働大臣は、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 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ず

ることが求められます。

厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、広範な都道府県にまたがり、その事案の処理に当たって各方面との調整が必要であると考えられる事案等を除き都道府県労働局長に委任されています。

(2) 公表制度

(公表)

第26条 厚生労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

雇用の分野における男女の均等取扱いを確固たるものとするためには、雇用管理の各ステージについて女性に対する差別を禁止するとともに、その実効性を確保するための措置の強化が必要であり、厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度という社会的制裁措置により、法違反の速やかな是正を求める指導の効果が高まるものと考えます。

7 公務員等に関する適用除外

(適用除外)

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第4号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第2章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に関する規定、第25条の報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する規定並びに第26条の公表制度に関する規定は、国家公務員法及び地方公務員法において性別を含めて平等取扱いの原則が規定されていること等から、国家公務員、一般職の国家公務員の身分を有する特定独立行政法人の職員、日本郵政公社の職員及び地方公務員及び一般職の地方公務員の身分を有する特定地方独立行政法人の職員には適用されません。

また、第3章の女性労働者の就業に関して配慮すべき措置に関する規定は、それぞれの公務員法体系の中で既に同様の措置がなされ、又はなされる予定である一般職非現業の国家公務員、裁判所職員、国会職員及び防衛庁職員に関しては適用されません。

IV 女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的 取組のガイドライン

〈女性労働者の能力発揮促進に関する研究会報告（平成9年3月）〉

1 現状の分析と問題点の発見

企業において女性の能力発揮を促進していくためには、まず、女性労働者が現在どのように活用されているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することが重要である。その場合、別添のワークシート（略）を活用しながら、企業の規模や雇用管理の状況によって工夫すると効果的である。

また、ワークシートと併せて、次の（例）を参考に様々な方法を組み合わせ、広く問題点の発見に努めることが望ましい。

- （例）・アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッション等による労働者の意識、意見の聴取・把握
- ・各部門の人事責任者からの聴取
 - ・労働組合を通じての意見の収集

ワークシートの概要

- I データによる状況把握
 - 1 従業員構成等の概要
 - 2 部門別の従業員構成
 - 3 資格等級・役職等級別の従業員構成
- II 雇用管理のステージ別点検
 - 1 募集・採用
 - ・応募・採用の状況
 - ・男女比に大きなアンバランスがある場合、募集方法、採用条件、選考方法について点検
 - 2 配置・昇進
 - ・男女比に大きなアンバランスがある部門やグループ（職種、職掌・コース等）がある場合、その原因の分析
 - ・一定以上の年齢（又は勤続年数）の女性がいるにもかかわらず、女性の管理職、役職者が少ない場合、その理由に

ついでに分析

3 育成・教育訓練

- ・日常業務を通じての育成や教育訓練の状況についての分析

4 継続就業

- ・新規学卒採用者の勤続年数別継続就業率の比較
- ・女性の継続就業率が低い場合、退職原因の分析及び職業生活と家庭生活の両立支援制度の整備状況の点検

III 職場環境・風土

- 1 職場の雰囲気、慣習、社員の日常的行動についての点検
- 2 セクシュアルハラスメントに関する問題の発見

2 具体的取組計画の作成

（1）目標の設定及び具体的取組策の策定

1の分析に基づき、女性労働者の能力発揮促進のための具体的取組計画を作成する。

具体的取組計画の作成に当たっては、現実に対応した具体的な目標を設定し、それに沿って、発見された問題の解決に効果的な具体的取組策を検討し、策定する。

この場合の企業の取組については、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱うもの」と、「男女両方を対象とするもの」とに分けて考えることができる。

「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、従来の取扱い等により女性に現実に生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うものである。

「男女両方を対象として行う取組」は、男女を区別していない基準であるが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直す

ことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるものである。

(2) 期間の設定

具体的取組計画においては、目標を達成するための具体的取組を実施する目安となる期間を設定することが効果的である。

また、中間評価時点や定期的点検時点を設定し、目標達成のための必要なフォローアップを行うことが望ましい。

(3) 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

具体的取組を検討していくに当たっては、労働者、とりわけ女性労働者の意見や要望を聴取して実質的かつ効果的な計画の立案を行うことが望ましい。

(4) 具体的取組計画の例

具体的取組計画の策定に当たっては、以下の例が参考となる。各企業の状況に応じた目標を設定し、具体的取組を検討していく必要がある。

目標1：女性の採用拡大

〔具体的取組〕

- ① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組
 - イ 女性の比率が少ない職種において、女性の応募・採用が少ない場合の求人方法の再検討
 - (イ) 求人広告や会社案内等の図や写真に女性を登場させたり、文面において女性の活躍を期待していることを明記
 - (ロ) 求人先学校の見直し（女性の多い学部、大学等を含める）
- ② 男女両方を対象とする取組
 - イ 男女共通の募集・採用条件であっても、女性が事実上満たしにくい場合、その条件の必要性や妥当性について検討
 - ロ 選考方法の改善
 - (イ) 選考に当たって、男女の固定的役割分担意識をなくすための役員、面接・

選考担当者への研修

- (ロ) 男女に中立的な選考のための面接マニュアルや面接における質問事項等の作成、見直し
- (ハ) 不採用理由の記録、分析
- (ニ) 面接・選考担当者に女性も登用
- ハ 働きやすい職場環境の整備
- ニ 職業生活と家庭生活との両立支援制度の充実

目標2：女性の職域拡大

〔具体的取組〕

- ① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組
 - イ 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練の実施
- ② 男女両方を対象とする取組
 - イ 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入
 - ロ ロッカー設備、休憩室、トイレ等の職場環境の整備（特に女性が少ない職場へ女性を配置する場合）
 - ハ 女性を初めて受け入れる、又は受入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施
 - ニ 日常業務を通じての社員の育成と的確な指導
 - ホ 幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換の実施
 - ヘ 自発的な知識・技術の習得のための援助の実施
 - ト OJTの充実
 - チ 自己申告制度の導入、活用

目標3：女性管理職の増加

〔具体的取組〕

- ① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組
 - イ 女性の管理職候補者を対象とする研修の実施（女性管理職がいなく、又は少ない場合）
 - ロ 一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように奨励（当該役職に女性管理職がいなく又は少ない場合）
 - ハ いわゆる総合職等への転換の奨励、支援

② 男女両方を対象とする取組

- イ 昇進・昇格基準の明確化、透明化
- ロ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面接の実施
- ハ コース別雇用管理制度における柔軟なコース間転換制度の設定、実施、見直し

目標4：女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活との両立）

〔具体的取組〕

① 男女両方を対象とする取組

- イ 育児・介護休業法で義務づけられた両立支援措置を上回る制度の導入
 - (イ) 1年を超える育児休業制度
 - (ロ) 3歳以上の未就学児を養育する労働者に対する短時間勤務制度、フレックスタイム制度等
 - (ハ) 3ヶ月（対象家族1人につき1回）を超える介護休業制度
 - (ニ) 家族を介護する労働者に対する短時間勤務制度、フレックスタイム制度等
 - (ホ) 育児・介護費用の助成
- ロ 労働時間短縮の取組

目標5：職場環境・風土の改善

〔具体的取組〕

① 男女両方を対象とする取組

- イ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し
- ロ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施
- ハ セクシュアルハラスメントの防止のための取組

3 具体的取組の実施

計画に基づき、具体的取組を実施する。

4 具体的取組の成果の点検と見直し

(1) 取組の成果の点検及び評価

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行っていくことが望ましい。

その際、実施成果について社内に公表していくことが、具体的取組を推進するに当たり効果的である。

(2) 取組計画の見直し

十分な成果が得られていない取組については、その原因を究明の上、必要があれば体制の見直しを含め、計画の見直しを行っていくことが重要である。

5 積極的取組を行うための体制の整備とコンセンサスづくり

(1) 経営トップの理解と関与

女性の活用、能力発揮促進のための積極的取組には、企業全体で取り組むことに意味がある。そのためにも、経営の最高幹部クラスがその必要性を十分理解し、その決断の下に実施していくことが望ましい。

(2) 実行機関の確立と必要な権限の委譲

実行機関は、全社的規模で情報を収集、分析し、また、全社的に具体的取組を実施していくよう求めていくこととなる。

このため、実行機関は、経営の最高機関から必要な権限を委譲され、職務として取組を行うことが効果的である。

また、実行機関は、単に人事担当部局のみに任されるのではなく、全社的な取組となるように構成され、女性が参画していることが望ましい。

(3) 取締役会等の経営陣の意思決定と社内でのコンセンサスづくり

具体的取組計画を作成し、実施していくことについては、取締役会等の最高意思決定機関で合意を得るとともに、その具体的取組を経営計画の中に盛り込むなど、企業全体の取組としての位置づけを明確にすることが重要である。

また、必要に応じて取組の方針や内容を全社的に知らせることが、社内のコンセンサス形成に有効である。

ワークシートは、厚生労働省ホームページでもご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/positive/index.html>

V コース等で区分した雇用管理についての留意事項

雇用管理の方法として、いわゆる「コース別雇用管理」を導入している事業場がみられます。ここで、「コース別雇用管理」とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進・教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。また、いわゆる「総合職」「一般職」等のコースを設定して雇用管理を行う典型的なコース別雇用管理だけでなく、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性によって異なる雇用管理グループを設定するものや、勤務地限定の有無によって異なる雇用管理を行うコース別雇用管理に類似した雇用管理を行うものもあります。これらをまとめて「コース等で区分した雇用管理」といいます。

既にコース等で区分した雇用管理を導入している企業だけではなく、これから導入を検討する企業や、既存のコース等で区分した雇用管理を変更・廃止する予定の企業についても、均等法の趣旨に沿った雇用管理を徹底し、女性労働者の能力の積極的な活用に向けポジティブ・アクションに取り組むとともに、どのようなコース等の区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれます。

1 均等法に違反しないために留意すべき事項

次に掲げるような事項については、それを行うと明らかに均等法に違反することになりますので、制度運営に当たっては、男女均等な取扱いを確保することが必要です。

- ① 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けるといった制度運営を行うこと
- ② 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、例えば、「総合職」は男性のみとする慣行があるなど、実際の運用において男女異なる取扱いを行うこと
- ③ コース等の各区分における募集、採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けること
例：転勤があることが条件になっているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認すること等
- ④ コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等について、男女別で運用基準に差を設けること
例：「総合職」であっても女性については営業業務から排除すること等
- ⑤ コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止するに当たって、労働者をコース等の各区分に分ける際に、男女で異なる取扱いをすること
例：女性労働者をすべて「一般職」に分けること、男性は全員「総合職」とするが、女性は希望者のみ「総合職」とすること等

2 コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項

ここでは、運用によっては実質的な男女差別的取扱いとなり均等法に抵触する可能性があることから雇用管理上留意すべき事項や、均等法上の均等取扱いを一層進め、より適正かつ円滑な制度運用をするために雇用管理上留意すべき事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために留意すべき事項

- (1) 労働者の意欲、能力、適性や成果等に基づいて処遇する制度であること
 - ① 実質的に性別による雇用管理とならないよう、固定的な性別役割分担意識を払拭すること
 - ② コース等で区分して雇用管理を行う必要性や処遇の違いの合理性について十分検討すること
 - ③ 性別にとらわれず、個々人の意欲、能力、適性や成果等に応じた雇用管理を実施すること
 - ④ コース等の区分が形骸化し、実質上男女別雇用管理になっている実態がある場合は、均等法違反になるため、雇用管理制度の見直しを行うほか、職場全体の意識を変えるための措置を講ずるなど適正な雇用管理を行うこと
- (2) コース等の各区分における職務内容や処遇について、合理性、透明性を高めること
 - ① 各区分の職務内容や職務遂行上求められる能力を明確にすること
 - ② 各区分間の基準や処遇の差異が職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮すること
 - ③ 各区分の職務内容や賃金、資格制度上の位置づけ等を労働者に十分に説明し、労働者の納得が得られるようにすること
 - ④ 労働者が長期的な職業設計を立てることができるよう制度運営すること
 - ⑤ コース等を区分して労働者を募集する場合や各区分間の転換の機会を与える場合等に各区分間の差異について十分説明し、適切なコース等の区分を選択し得るよう配慮すること

2 コース等の区分の新設、変更又は廃止に当たって留意すべき事項

- ① 労働者の能力や成果等を十分評価し、それに見合った賃金等の処遇をすること
- ② 処遇を変更する場合は、その変更内容や必要性を十分検討するとともに、労働組合や対象労働者本人に十分説明した上で慎重に行うこと
- ③ 転換制度を活用する等、経過的な措置を設けることにより柔軟な運用を図ること
- ④ 補助的、定型的な業務を行う「一般職」の廃止を行う際に、結果的に女性のみにも不利益な効果が生ずる場合は、事業主の意図等に照らして、均等法上問題となることもあり得るため、教育訓練の実施等により他のコース等への転換が円滑に図られるよう配慮すること

3 均等法等に照らし女性の能力発揮のために 行うことが望ましい事項

ここでは、必ずしも均等法に抵触するものではありませんが、女性の能力発揮の確保等の観点から行うことが望ましい事項と、育児・介護休業法の趣旨等に照らして行うことが望ましい事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために行うことが望ましい事項

- (1) コース等により区分する基準において女性が事実上満たしにくいものについてはその必要性について十分検討すること
 - ① 全国転勤を必要とする等、女性が事実上満たしにくい基準を設けている場合は、その基準が職務遂行やキャリア形成上必要なものかどうか検討すること
 - ② 必要な基準であっても、転勤の頻度等の実績や個別事情の配慮の可能性等将来の職業生活の設計を踏まえた自主的な選択が可能となるような情報提供を行うこと
- (2) 制度の運用に際しては、各コース等の区分について適正な処遇とするよう配慮すること
 - ① 「一般職」についても相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、適切に職業訓練等を行うことで能力の向上、発揮を図り、円滑に業務が遂行されるようにすること
 - ② 労働者の意欲、能力、適性等に応じ、「総合職」への転換を積極的に進めること等によりその経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮するなど、労働者の就業意欲を失わせず、適正な処遇を維持するよう努めること

2 労働者をコース等に分ける際に行うことが望ましい事項

- ① 労働者をコース等の区分に分けるに当たって、従来の職種のみにとらわれることなく、その時点での労働者の能力を再度評価し、その意思を確認した上で行うこと

3 女性の積極的な活用のための取組を行うこと

- ① 男女労働者間に事実上の格差が生じている場合には、格差解消のため、女性優遇の措置をとること
例：「総合職」の女性が相当程度少ない状況である場合に、「総合職」の採用に当たって女性を積極的に選考すること、転換制度を積極的に用いて「一般職」女性の活用を図ること等
- ② 研修等を通じて、採用担当者に性別にとらわれず、意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図る等の対策を講ずること
- ③ 採用面接の際に女性を活用する意思表示を積極的に行うこと

4 コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

- ① 転換制度を設けるなど、適当な時点で労働者が自らの所属するコース等の区分の見直しができる制度を整備すること
- ② 転換制度を設ける場合には次のようなことに配慮した制度設計を行うこと
 - イ 転換が区分間相互に可能であること
 - ロ 転換のチャンスが広いこと
 - ハ 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
 - ニ 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いを考慮した訓練を必要に応じて受けさせること
 - ホ 女性の能力活用の観点を含め転換を目指す労働者の努力を支援すること

5 女性の能力発揮に向けての環境の整備を図ること

- ① 従来女性が少ない業務に女性を就ける場合などには、バックアップする体制を整えること
- ② 育児・介護休業を取得しやすく職場に復帰しやすい環境のための制度や、柔軟な労働時間制度等を整備するなど、どのようなコース等の区分を選択した者にとっても、家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場づくりを目指した職業生活と家庭生活の両立のための支援制度を充実させること

Q & A

Q 1 コース別雇用管理制度で均等法違反とされるのはどのような取扱いでしょうか。

(A) 「総合職」は男性のみ、「一般職」は女性のみとする制度を設けることのみならず、形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、事実上、「総合職」には男性のみ、「一般職」には女性のみを採用するなど実際の制度運営に当たって男女異なる取扱いを行うことも均等法に違反します。このような運用にならないよう、**1**及び**2**で示した事項に留意する必要があります。

Q 2 いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理とはどういうものをいうのでしょうか。

(A) 「コース別雇用管理」とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進・教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理とは、例えば、職種別採用制度のように一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループに区分し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の面で異なった取扱いをするものや、勤務地限定制度のように勤務地を一定の地域に限定する者と勤務地に限定のない者とに区分し、異なる雇用管理を行うもの等をいいます。

Q 3 私の会社ではコース別雇用管理制度を導入していますが、男女間の賃金格差を改善するためにどのような点に気をつければよいでしょうか？

(A) 平成14年11月の「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」では、コース別雇用管理制度及びその運用が男女間賃金格差を生みだしている面があるとし、改善方策を提言しています。

厚生労働省では本報告を受け、平成15年4月に企業の労使が自主的に取り組むため、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を作成しました。

ガイドラインでは、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切であり、特に以下の点について検討が求められるとしています。

- ① コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること
- ② コース転換の円滑化のための措置の導入
- ③ 転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要なかどうかの再検討

VI 男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び 雇用管理改善方針に係るガイドライン

第1 趣旨

男女雇用機会均等法が施行されてから15年以上が、育児休業法（現在は育児・介護休業法）が施行されてから10年以上が経過した。その間、職場における女性の進出は着実に進展している。しかしながら、女性の平均賃金を男性のそれと比較すると、依然として大きな格差が存在する。我が国の一般労働者の所定内給与に関する男女間賃金格差を長期的に見ると、縮小する傾向にあるが、2002年度において、男性を100とした時に女性は66.5であり、国際的にみて格差は大きいのが現状である。

男女間賃金格差の水準は男性と比較した女性の能力発揮の程度を総合的に示すものといえ、労使は、女性の能力発揮を促進する観点から、男女間賃金格差を女性の能力発揮度合いを示すバロメーターの1つとして捉え、格差解消に努めていくことが適切である。

この場合、男女間賃金格差は人材の配置、昇進、教育訓練、評価等の結果として現れる問題であるため、包括的アプローチによる施策を展開する必要がある。

このため、このガイドラインは、一般労働者の男女間の賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方針を包括的に示している。

第2 労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方針に係る事項

1 男女間賃金格差の実態把握とフォローアップ等

企業において男女間賃金格差についての実態把

握と要因分析を行うことが大切であり、それを踏まえて労使の間で男女間賃金格差の解消に向けた対応策の議論を行うべきである。この場合、女性労働者の参加等により女性の意見が議論に反映できるようにするのが効果的である。

また、男女間賃金格差の実態について、定期的にフォローアップすることにより、必要に応じて対応策を最新の状況に応じたものとすることが求められる。

なお、女性の意見の反映のためには、企業及び労働組合において、組織の幹部に女性を積極的に登用することが望まれる。

2 賃金管理における改善方針

(1) 公正・透明な賃金制度の整備

個々の労働者の賃金決定が曖昧である賃金制度は男女賃金差別の温床となる。

どの企業も公正かつ明確で透明な賃金制度の整備を進める必要があり、特に、賃金決定基準を明確化し、賃金表を整備することが求められる。

また、労働者から男女間の賃金格差について説明を求められたり、不満が寄せられた場合には、十分な資料を示しつつ誠意をもった説明が必要である。

(2) 公正・透明な人事評価制度の整備と運用

どのような賃金制度であれ、個人別の賃金決定において人事評価は非常に重要である。不透明で曖昧な人事評価制度は賃金、昇進・昇格における男女差別の温床となり、その結果として男女間賃金格差が増幅されることになる。

男女間賃金格差の解消を図るためには、公正・透明な人事評価制度の整備を進めることが重要である。人事評価制度の整備にあたっては、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、公正か

つ透明性の高い運用を確保するための評価者訓練や評価結果のフィードバック等が必要である。

(3) 生活手当の見直し

家族手当、住宅手当等の生活手当については、男女間賃金格差解消の観点からは、それが格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましい。

労使双方、特に労働組合側に引き続き維持したいとの考えが根強いが、男女間賃金格差に影響しないよう、時間をかけてでも制度変更することが必要である。具体的には、男女間の賃金格差解消の観点からは、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当を引き続き維持するとしても、配偶者に対する手当は廃止する等、両手当を出来るだけ縮小することが望ましい。

この場合、生活手当の縮小・廃止に伴う影響を最小限に抑制するために、福利厚生施策面での対応や、賃金総額の引き下げにつながらないような措置を講ずる等により生活面への影響を緩和することが求められる。

3 雇用管理における改善方策

(1) ポジティブ・アクションの実践

どの企業においても、女性が能力を最大限発揮できるようにするという姿勢で雇用管理を進めることが基本であり、影響力の大きい企業トップのイニシアティブはきわめて重要である。企業トップが先頭に立ってポジティブ・アクションを推進することが求められる。また、ポジティブ・アクションの実践においては、中間管理職の果たす役割が大きいことから、中間管理職の意識改革を図ることも大切である。

ポジティブ・アクションにおいては、男女間賃金格差の生成に大きく影響している男女間の職階格差や勤続年数格差の縮小に取り組むべきであり、特に、職階格差縮小の観点からは、以下(2)(女性に対する業務の与え方や配置の改善)に取り組むとともに、女性の勤続年数伸張の観点からは、以下(4)(ファミリー・フレンドリーな職

場形成の促進)に取り組むことが求められる。

(2) 女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善

業務の与え方については、これまで、難易度や重要度の低い業務、定型的な業務が主として女性に割り当てられたり、評価の低い職務に女性を多く配置することがよく見られてきたのが実態である。

このように偏った業務配分や配置を改善するために、性にとらわれることなく個々の労働者の意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置を進めることや管理職研修に女性の能力発揮に配慮した業務の与え方に係る留意事項を含めることが求められる。また、労働者が希望職務や保有能力等を申告できる自己申告制度や、欠員ポストを補充する人材を広く社内で募集する社内公募制度、一定の条件を満たした社員が希望部署への異動を申告できる社内フリーエージェント制度の導入なども女性の配置改善に寄与するものである。

さらに、ライセンス制度(職務に必要なスキルを明確にし、その職務につくためのスキルを持ったものに試験等でライセンスを与え、欠員が出た場合にはそのライセンス保持者の中から配置する制度)や、女性登用を念頭においた後継者計画(管理者が自分の後任候補者数名を所属部長や人事部門に登録する際に、最低1名は女性とすることのルール化)等も有効と考えられる。

(3) コース別雇用管理制度及びその運用の改善

コース別雇用管理制度について、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切である。

特に検討が求められるのは、コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること、コース転換の円滑化のための措置の導入(一定の条件を満たす労働者の希望を実現するコース転換制度の導入、コース転換希望者に

対する教育訓練の実施等)、転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要なかどうかの再検討、である。

なお、コース別雇用管理制度の内容について、労働者に対して十分な説明がなされることが望まれる。また、併せて、転勤があることが条件になっている総合職の男女労働者を含め、育児・介護休業法第26条により企業は転勤を命ずるに際し、育児や介護の状況に配慮すべき責務があることにも十分留意する必要がある。

(4) ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進

企業は育児・介護休業制度を利用しやすくするなどの職場環境の改善に努め、育児・介護を担うことの多い女性の仕事と育児等の両立の負担を軽減することが大切である。

特に、成果主義賃金が広がりつつある中では、これまで以上に育児・介護等家族的責任を有する労働者に配慮した仕組みが求められる。具体的には、育児・介護休業取得期間中における復職に向けた企業情報の伝達や、スキルの陳腐化を防ぐための通信研修の提供、在宅勤務制度などが考えられる。

また、依然として広くみられる恒常的残業を出来るだけ排除し、短時間勤務制度、フレックスタイム制などの活用を通じて柔軟な労働時間制度を採用するなど労働時間面でも、家庭生活と職場生活が両立できるように努めることが必要である。

Ⅶ 労働基準法のあらまし（女性関係）

（１）男女同一賃金の原則（第４条関係）

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

（女性であることを理由とした差別的取扱い）

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性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、女性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まれます。

（２）産前産後休業その他の母性保護措置（第64条の3、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14週間）以内に出産する予定の女性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性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性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、妊娠中の女性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性が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。
- ⑥ 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、妊産婦以外の女性を、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。

（産前産後休業の期間）

産前休業期間は、当該女性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、原則として当該女性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並びに時間外労働、休日労働及び深夜業の制限）

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、1年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性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。

(危険有害業務の就業制限)

女性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性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性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P.45の表のとおりです。

(3) 坑内労働の禁止等女性労働者に対する措置 (第64条の2、第68条関係)

- ① 使用者は、満18歳以上の女性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、生理日の就業が著しく困難な女性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って、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てのための医師及び看護師の業務、新聞やテレビ等の取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学の研究の業務が定められています。

これらの業務に従事する女性であっても、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。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務

△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容			女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女性		妊婦	産婦	その他の女性
1号 重量物を取り扱う業務 (別表参照)	×	×	×	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	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	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	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○				
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	×	△	○	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	×	○	○
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	×	△	○	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。)	×	△	○
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。)	×	△	○	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	×	△	○
				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	×	△	○
7号 動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○	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	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上の丸のご盤(横切用丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。)又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のご盤(自動送り装置を有する帯のご盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○				
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	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
				20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
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	×	△	○	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	×	△	○
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8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○
				24号 さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

〈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

(注)

電離放射線障害防止規制では、放射線業務従事者の被ばく限度につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けており、被ばく線量当量測定部位及び測定結果の算定・記録等につき、妊娠可能な女性又は妊娠中の女性については異なる扱いがされています。

労働局雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX番号一覧)

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 明後生命ビルランド・アクセスタワー 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市西念3丁目4番1号 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-0857 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 大阪府中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 735-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番地10号 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-831-3762 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 高知市南金田48番2号 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-844-4384 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-844-4423 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 852-8117 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市平野町22番40号 (株)九電工長崎支店ビル 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎