# 11 働く女性に関する法律

## 1 女性労働者に関する規定

女性労働者に関して、労基法・男女雇用機会均等法は母性保護等のための規定を設けています。この規定はパートタイム・有期雇用労働者であっても適用されます。

(1) 産前産後休業（労基法第 65 条）
(2) 育児時間（労基法第 67 条）
(3) 生理休暇（労基法第 68 条）
(4) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労基法第 64 条の３）
(5) 妊産婦の変形労働時間制・時間外・休日労働・深夜業の制限（労基法第 66 条）
(6) 妊産婦の通院時間確保、通勤緩和など（均等法第 12 条、第 13 条）

## 2 性別を理由とする差別の禁止

労働基準法は、性別を理由とする賃金の差別を禁止しています。（労基法第４条）
また、募集、採用から定年、退職に至るまでのさまざまな場面において、労働者が性別によって差別されることなく、均等な機会や処遇の確保を図ることを目的に、下記の規定があります。

### (1) 性別を理由とする差別の禁止（均等法第５条、第６条）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければなりません。また、事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

1 配置（業務の配分・権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
2 福利厚生（例：住宅資金や生活資金の貸与、住宅の貸与など）
3 職種・雇用形態の変更
4 退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

### (2) 間接差別の禁止（均等法第７条）

形式的な理由が性別以外であっても、次の３つの措置については、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあることから、業務遂行上特に必要であるなどの合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

1 募集又は採用にあたって、身長、体重又は体力を要件とすること
2 労働者の募集・採用・昇進・職種変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
3 昇進にあたり、転勤経験があることを要件とすること

＊なお、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の改正により、令和８年４月１日から、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業に対しても、「男女の賃金の額の差異」と「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」の公表が新たに義務化されました（常時雇用する労働者が 100 人以下の企業については努力義務）。