ま　え　が　き

昭和61年に施行された男女雇用機会均等法は、平成18年に労働者に対する性別を理由とする差別を禁止するなど、大幅な改正が行われました。平成28年の改正では、妊娠・出産等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。さらに、平成28年４月には、女性の活躍推進法が施行されるなど、雇用分野における均等な機会と待遇の確保が図られています。

また、平成22年に施行された改正労働基準法及び、平成29年に施行された改正育児・介護休業法、令和７年３月まで10年間の延長が決まった次世代育成支援対策推進法、平成31年４月から順次施行されている働き方改革関連法など、仕事と生活の両立支援策に関する法整備が進み、企業等における労働者の働き方の見直しが進んできています。少子高齢社会において活力ある社会を実現していくためには、女性の就業継続と能力発揮が図られるとともに、公正な処遇と家庭と仕事の両立が可能な就業環境の整備が、極めて重要です。

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の法制度は、企業における働きやすい職場環境整備への柱となり、また前提となるものです。労使ともにこうした法制度についての知識を深め、その趣旨を理解することが求められています。

この小冊子は、労働者が働きやすい職場づくりの一助となるよう、各種労働法について指針・通達等も盛り込み、主要判例等を交えながら詳しく解説したものです。働く女性はもとより男性や労働組合、事業主の皆様にもご活用いただければ幸いです。

令和３年６月

東京都産業労働局

凡　　例

女子差別撤廃条約＝女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
家族的責任条約＝家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約
ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ労働条約＝パートタイム労働に関する条約
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に関する法律
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に関する法律施行規則
労　　基　　法＝労働基準法
労働者派遣法＝労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
育児・介護休業法＝育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
育　児　・　介　護　則＝育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則
ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ労働法＝短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
パ　ー　ト　則＝短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則
ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ・有期雇用労働法＝短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
施行規則発基＝旧労働事務次官名で発する旧労働基準局関係の通達
発　　婦＝旧労働事務次官名で発する旧婦人局関係の通達
基　　発＝旧労働省労働基準局長名で発する通達
婦　　発＝旧労働省婦人局長名で発する通達
基　　収＝旧労働省労働基準局長が疑義に答えて発する通達
婦　　収＝旧労働省婦人局長が疑義に答えて発する通達
働き方改革関連法＝働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

もくじ

はじめに …… 1

Ⅰ部　女性の労働権の意義

第１　基本的理念 …… 4
1　憲　法 …… 4
2　女子差別撤廃条約（抄） …… 6
3　ＩＬＯ家族的責任条約（156 号）（抄） …… 12
第２　労働権の具体的内容 …… 16
1　自由に選択した労働によって生活する権利 …… 16
2　母性が尊重され健康に働く権利 …… 16
3　職業生活と家庭生活を調和して働く権利 …… 17

Ⅱ部　平等に関する法

第１　男女雇用機会均等法 …… 18
1　総則 …… 19
2　性別を理由とする差別の禁止等 …… 21
1）　雇用管理区分 …… 22
2）　募集及び採用 …… 27
3）　配置（業務の配分及び権限の付与を含む。） …… 31
4）　昇進 …… 34
5）　降格 …… 37
6）　教育訓練 …… 38
7）　福利厚生 …… 40
8）　職種の変更 …… 42
9）　雇用形態の変更 …… 44
10）退職の勧奨 …… 46
11）定年 …… 47
12）解雇 …… 47
13）労働契約の更新 …… 48
14）法違反とならない場合 …… 49
3　間接差別の禁止 …… 50
4　婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 …… 57
5　職場における妊娠、出産等に関するハラスメント …… 64
6　セクシュアルハラスメント …… 76
7　ポジティブ・アクション …… 88
8　実効性の確保 …… 97

第２　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…… 102
1　総則 …… 103
2　女性の活躍に関する状況把握と課題分析…… 104
3　一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表 …… 107
4　一般事業主行動計画を策定した旨の届出…… 109
5　女性の活躍に関する状況の情報の公表…… 111
6　えるぼし認定 …… 112
第３　労働基準法の男女同一賃金の原則…… 116

Ⅲ部　保護に関する法
第１　労働基準法の性格と原則…… 122
1　労働基準法の原則…… 123
2　労働時間…… 125
第２　女性労働者の保護 …… 143
1　一般女性保護 …… 145
2　母性保護…… 148
1）産前産後の休業…… 148
2）妊産婦に係る坑内業務の就業制限 …… 151
3）妊産婦に係る危険有害業務の就業制限…… 152
4）妊娠中の女性の軽易業務転換…… 153
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 … 153
6）育児時間…… 154
7）均等法による通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇…… 155
3　権利行使と不利益取扱い …… 158

Ⅳ部　育児・介護に関する法
1　育児・介護休業法の目的と基本的理念…… 160
2　育児休業制度 …… 163
3　子の看護休暇 …… 178
4　育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度） …… 179
5　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する
労働者等に関する措置…… 181
6　介護休業制度 …… 182
7　介護休暇…… 189
8　対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置 …… 190
9　家族の介護を行う労働者に対する措置…… 192
10　所定外労働の制限…… 192

11　時間外労働の制限 …… 194
12　深夜業の制限 …… 196
13　育児休業等に関する定めの周知等の措置 …… 199
14　不利益取扱いの禁止 …… 199
15　育児休業等に関するハラスメントの防止措置 …… 202
16　休業中及び休業後の労働条件 …… 213
17　労働者の配置に関する配慮 …… 217
18　育児・介護休業に関連するその他の措置 …… 218
19　実効性の確保 …… 218
20　公的な支援制度 …… 220
21　次世代育成支援対策推進法 …… 221

Ⅴ部　多様な就業形態と女性の権利

第１　パートタイム・有期雇用労働者 …… 228
1　短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正 …… 228
2　労働条件の文書交付等 …… 229
3　不合理な待遇の禁止（均衡待遇） …… 231
4　差別的取扱いの禁止（均等待遇） …… 231
5　雇用管理の改善等に関する措置 …… 232
6　事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明義務 …… 233
7　通常の労働者への転換の推進 …… 234
8　苦情処理・紛争解決の援助 …… 235
9　パートタイム労働者の労働条件 …… 237
10　社会保険 …… 240
第２　有期雇用労働者 …… 242
1　有期雇用労働者とは …… 242
2　有期労働契約の期間の上限 …… 243
3　有期労働契約の更新・雇止め …… 244
4　更新拒否が無効となる場合 …… 245
5　有期雇用労働者のその他の権利 …… 247
第３　派遣労働者 …… 248
1　労働者派遣とは …… 248
2　労働者派遣事業の適切な事業運営 …… 249
3　労働者派遣の期間の見直し …… 250
4　派遣元と派遣先の義務 …… 253
5　労働者派遣契約の中途解約 …… 262
6　労働契約申込みみなし制度 …… 263

7　紹介予定派遣 …… 263
8　派遣労働をめぐる紛争解決 …… 266

第４　在宅ワーク等多様な働き方 …… 265
1　在宅勤務 …… 265
2　在宅就業 …… 265
3　家内労働者 …… 267

Ⅵ部　労働契約法 …… 269

資　料 …… 278
● 女性労働判例 …… 278
● 窓口案内 …… 293

はじめに

働く女性の現状

令和2年の女性の労働力人口（就業者＋完全失業者）は3,058万人で、前年より44万人増加し、男性の労働力人口は3,828万人と11万人増加しました。その結果、労働力人口総数は前年より56万人増加し6,886万人となりました。労働力人口総数に占める女性の割合は、前年差0.3ポイント上昇し44.4％となりました。女性の完全失業者は、66万人となり1万人減少しました。女性の就業者2,992万人のうち、雇用者は2,720万人、家族従業者は115万人、自営業主は137万人となっています。女性の雇用者は女性就業者全体の90.9％を占めており、働く女性の大部分は「雇われる働き方」（雇用労働）をしています。雇用者全体に占める女性の割合は、45.3％となっています。

雇用労働における女性の現状を見ると、３つの問題があります（以下、ことわりのない限り令和元年の数字です）。

第１に、男女間に処遇や賃金の格差があることです。たとえば、役職者に占める女性の割合は、部長級6.9％、課長級11.4％、係長級18.9％となっており、前年と比べていずれも若干の増がみられますが、その格差は大きいままです。一般労働者の男女間の賃金格差についてみると、男性を100.0とすると、女性は、きまって支給する現金給与額で74.3となっており、先進諸国に比べて男女賃金格差は大きいままです。

第２に、女性労働者が非正規化していることです。昭和60年には女性の正規雇用は67.9％でしたが、令和元年には44.5％（1,138万人）になり、前年より24万人増加しました。他方、女性の非正規労働（パート、アルバイト、その他）は56.0％（1,475万人）となり、前年より24万人増加し、女性の過半数は非正規労働者です。女性の非正規労働者化の傾向はとどまりません。一方、男性の正規雇用は、昭和60年に92.6％でしたが、令和元年77.2％となり、非正規雇用化の傾向がみられますが、大多数は正規雇用です。ここにも大きな男女格差が見られます。

第３に、男性と女性の勤続年数に格差があることです。勤続10年以上の正社員の男性は全体の55.7％、正社員の女性では全体の40.5％であり、平均勤続年数は、正社員の女性は10.4年、正社員の男性は14.2年、男女差3.8年で、前年と格差に変化はありません（企業規模10人以上）。女性の勤続年数が短いのは、仕事と家庭の両立をはかることが困難であるからです。その結果、日本の女性の年齢階級別労働力率は、出産・子育て期の30歳代に低くなる、いわゆるM字型のカーブを描いています。

働く女性に関する法

雇用労働に対しては、労働法が適用されます。労働法には、さまざまな法律がありますが、働く女性に関する労働法には以下のような法律があります。

第１に、昭和61年に施行された男女雇用機会均等法です。雇用の入り口から出口までの男女平等を定めた法律です。平成９年（平成11年４月施行）、平成18年（平成19年４月施行）、平成28年（平成29年１月施行）、令和元年（令和２年６月１日施行）と改正されています。令和元年改正では、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等が事業主に課されました。

均等法のポジティブ・アクションに関連して、301人以上の労働者を常時使用する民間事業主に対して、女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法が、平成28年４月１日より全面的に施行されました。同法の施行に先立ち、平成27年11月30日に均等法の指針が改正され、それぞれの役職でみて、その役職に占める女性の割合が４割を下回っている場合も、募集・採用におけるポジティブ・アクションが認められました。また、女性活躍推進法に基づいて、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度（３段階の「えるぼし」認定制度）が設けられています。

女性活躍推進法は、令和元年に改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が101人以上に拡大し（施行は令和４年４月１日）、女性活躍に関する情報公表が強化され、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設されました（施行は令和２年６月１日）。

第２に、労働条件を定める労働基準法です。労働基準法は、使用者が守らなければならない最低の労働条件を定めています。かつては、女性労働者を保護するという考え方が強かったのですが、現在では、主に妊産婦の保護を中心とした規定をおいています。女性労働基準規則が改正され、平成26年11月１日から施行されています。全ての女性労働者に対して、生殖機能などに有害な物質が発散する場所での就業禁止を拡大しています。

働き方改革の一環として第196回通常国会で働き方改革関連法が成立し、平成31年４月１日から順次施行され、労働基準法の労働時間法制等が大きく改正されています。

第３に、平成４年に施行された育児休業法です。何度かの改正を経て、現在では育児・介護休業法となっています。現在はすべての事業主に適用されています。

育児休業明けに子どもを保育所に預けることができない場合等に、育児・介護休業法改正により、子が２歳に達するまで延長できるようになりました（平成29年10月１日施行）。

これに合わせて、雇用保険法も改正され、子が２歳に達するまで育児休業を延長した場合も、育児休業給付が支給されるようになりました。

また、育児・介護休業法改正により、子の看護休暇や対象家族の介護休暇は、令和３年１月１日からは、時間単位の取得が可能となりました。このように、看護休暇や育児休暇を取りやすい法律等の改正がなされています。

令和元年改正では、労働者が育児休業等に関するハラスメントに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱いの禁止等が事業主に課されました（令和２年６月１日施行）。

少子化への対策から制定された次世代育成支援対策推進法も、仕事と育児の両立をはかる法律です。次世代育成支援対策推進法は、平成27年３月31日までの10年間の時限立法でしたが、令和７年３月31日までさらに10年間延長されました。これまでのくるみん認定に加え、新たに、プラチナくるみん認定制度が設けられました。

第４に、これまで非正規雇用に関する法律として、パートタイム労働者に関するパートタイム労働法、有期雇用労働者に関する労働契約法、派遣労働者に関する労働者派遣法がありました。

前述した働き方改革関連法が成立したことにより、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正され、非正規雇用労働者の待遇改善をはかるために、同一企

業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されました。これに伴い、労働契約法にあった有期雇用労働者の待遇について定める規定は、パートタイム労働法に移行し、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の均衡・均等待遇を規定するパートタイム・有期雇用労働法に改正されました（いずれも令和２年４月１日施行。パートタイム・有期雇用労働法について、中小企業は令和３年４月１日施行）。それに先立って、平成30年12月28日に、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が出されました。労働契約法は、無期労働契約への転換や雇止め法理などの有期労働契約そのものに関わることを規定する法となりました。

この小冊子を読まれる方へ

働く女性に関する法律の解説書は多数発行されていますが、この小冊子は次の点に特徴があります。

① 法律の解釈の基準として、女子差別撤廃条約をはじめとする世界共通の理念を明らかにしています。

② できる限り、法律の条文のみならず、法律の細則である厚生労働省令（施行規則）、厚生労働省の行政解釈である指針や通達も収録し、法律の全体像を把握できるようにしています。特に、施行規則、指針、通達は通常の六法には収録されていませんので、法律のより深い理解に役立ちます。

③ 関連する主な判例についてふれていますので、裁判所の考え方も理解できるようにしています。女性労働判例一覧を資料として収録しています。

④ 困った時の相談窓口などを最後に掲載しています。

紙数の関係で書き足りない点もありますが、資料として役立てていただければ幸いです。なお、東京都はテーマごとにわかりやすい冊子を出版しているのであわせてお読みください。

中島通子先生の後をついで、平成20年から「働く女性と労働法」の執筆を担当することになりました。中島先生の女性労働にかける思いを大切にして、最新情報を盛り込みました。

令和３年６月　　日本大学法学部特任教授　神尾　真知子

Ⅰ部
女性の労働権の意義

第１　基本的理念

❶ 憲　法

（個人の尊重）
第13条　すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。
（法の下の平等）
第14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。
（家族生活における個人の尊厳と両性の平等）
第24条　婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
2　配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
（生存権）
第25条　すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
2　国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。
（勤労の権利義務、勤労条件の基準）
第27条　すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
2　賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

個人の尊重と男女平等

憲法13条の個人の尊重と同14条の法の下の平等は、日本国憲法の人権保障の基本的原理です。

13条は、すべての人が個人として尊重されることをうたっています。「人格の尊厳」あるいは「個人の尊厳」の原理ともいわれます。「生命、自由」に続いて「幸福追求に対する国民の権利」とありますが、これを「幸福追求権」といい、人格の担い手である個人が自らの幸福を追求する権利であり、自分の生き方を決める自己決定権を含みます。この憲法13条は、憲法や法律の解釈基準になるとともに、憲法に明文の規定がない新しい人権を認める根拠になる規定です。近年13条を重視する考えが強まっていますが、女性の労働権の確立にとって欠かすことのできない原理です。

14条は、すべての人が性別により差別されないと定めています。かつては、男と女は特性や役割が異なるということを前提にした性別特性論や性別役割論に基づく「平等論」が根強く存在しました。この立場からは、結婚している女性は夫に扶養されるのだから、男性より定年を早くしても差別ではないと主張されました。

しかし、13条の個人の尊厳の原理に立てば夫の収入がどうであれ、妻である女性にも個人の権利としての労働権があり、また、出産機能をもつ女性の労働権は保障されなければなりません。

健康で文化的な生活を営む権利

憲法25条は、すべての人に健康で文化的な最低限度の生活を営む権利（生存権）を保障しています。これを受けて27条１項は、すべての人に労働の権利を保障し、さらに２項は、労働条件に関する基準を法律で定めるとしていますが、その基準は健康で文化的な生活を営めるものでなければなりません。

これらの権利は、すべての女性と男性に個人の尊厳を尊重しつつ、差別なく保障されなければなりません。簡単にいえば、一人ひとりの女性が差別されずに、自ら健康で文化的な生活を営める労働条件の下で働き、自らの生活を維持していけることを基本的人権として保障しているのです。

憲法の人権規定の解釈は時代の人権概念の変化に伴い、より豊かなものに発展していきますが、とくに女性の権利に関しては次に述べるとおり、女子差別撤廃条約をはじめとする国際条約に沿って、より深められる必要があります。

❷ 女子差別撤廃条約（抄）

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、（略）

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかつた女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、（略）　次のとおり協定した。

第１条〔女子差別の定義〕

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第２条〔締約国の差別撤廃義務〕

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止す

るためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第４条〔暫定的な特別措置と母性保護〕

1　締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2　締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第11条〔雇用の分野における差別の撤廃〕

1　締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障及び有給休暇の権利（省略）

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2　締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

３　この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

女子差別撤廃条約とは

「世界の女性の憲法」ともいわれる女子差別撤廃条約は、昭和54年に国連総会で採択され、昭和60年に日本も批准しました。

国連は昭和20年創立以来、さまざまな文書で基本的人権と男女平等をうたってきました。しかし、女性に対する差別が広く存在していることから、新たな理念に基づく積極的な取組みが必要とされ、昭和50年を国際女性年と定めました。その年メキシコで開かれた第１回世界女性会議の決議に基づき、国連はこの条約を採択したのです。

条約２条は、個人や企業による差別を含め、女性に対するすべての差別を禁止する立法その他の措置をとることなどを締約国に義務づけているため、日本は昭和60年の批准にあたって男女雇用機会均等法を制定しました。

すなわち均等法は、女子差別撤廃条約に基づき、その批准のための条件整備として制定されたものですから、条約の基本的な理念や原則と合致することが求められます。

そこで条約の基本的理念とはどのようなものであるのか、人権思想の歴史的発展を含めてみていきたいと思います。

女性の労働権は基本的人権

女性の労働権は、すべての人間の奪い得ない権利、すなわち基本的人権です。女子差別撤廃条約11条の最初に、このことが明記されています。この理念が否定できないものとなり、具体的に保障される時代をいま私たちは迎えています。

18世紀の終わりに、フランスの人権宣言やアメリカの独立宣言で「すべて人間は生まれながらにして平等であり、譲り渡すことのできない権利を有する」とうたったとき、女性はこの人権の主体とされませんでした。女性は父や夫に従属する存在と考えられ、独立した個人とはみなされなかったのです。また、人権として宣言されたのは、主として各種の自由権と参政権でした。第１次世界大戦後、自由権や形式的平等だけを保障する人権宣言の限界が明らかになり、労働権をはじめとする社会権の保障がうたわれるようになります。同時に長年にわたる婦人参政権獲得をめざす運動を背景に、女性に参政権を認める国も出てきました。

しかし、社会権の中でも最も重要な労働権を女性固有の権利と認めるには至りませんでした。外で働くのは男性であり、女性は男性に扶養されて子どもを産み、家事や育児を担うものという、性別役割分担意識が強かったためです。

このような考え方は、第２次大戦後、国連が「すべての権利についての男女平等」をうたう世界人権宣言や国際人権規約を採択した後も続きました。平等といっても男性と女性は異なる特性と役割をもつと考えられていたのです。

保護立法の起源と発展

一方で、18世紀の産業革命以降、工場生産が始まると、熟練を要しない単純作業につく労働者として、多数の女性や子どもが工場で働くようになりました。女性や子どもは、夫や父など家計の中心となる男性を補助するために働くのだから安い賃金で雇うことができ、労働組合にも入らず、雇用主の命令どおりに従順に働くと思われたからです。

このようにして雇われた女性や子どもたちは、安い賃金で長時間酷使されたため、女性は母体が損なわれ、子どもは発育不全になるなど深刻な被害が発生しました。これは、その労働者の人権を侵害するものであると同時に、健全な労働力の再生産が損なわれるという点からも放置できなくなり、子どもと女性の労働時間を制限する法律がつくられるようになりました。これが保護立法の始まりです。

その後、子どもと女性に対する保護は、深夜業の禁止、危険有害業務の就業制限、そして出産後の女性の就業禁止へと拡大していきます。それは、子どもや女性の健康を保護することのほかに、子どもについては教育を受けさせること、女性については育児などの家族的責任が考慮されたからでした。

すなわち、働く女性に対する保護は、①妊娠・出産の保護、②健康の保護、③家族的責任の保護の３つを根拠として始まったといえます。

最近まで、これらすべてを「母性保護」とよび、働く女性はだれでも男性とは異なる保護を受けるべきであるとされていました。確かに保護立法の歴史をみれば、出産機能の保護のためには、単に出産前後の母体の直接の保護だけではなく、日頃から過酷な労働に対する保護が必要です。また、健康の保護も女性が妊娠・出産機能を持つことや家事・育児などの家族的責任を負っていることと切り離して考えることはできません。このような事由が混然一体となり、女性は子どもとともに弱者として、労働時間などの労働条件に関し、男性とは異なる特別の保護が必要とされてきたのです。

しかし、それらの保護のうち労働時間に関しては、１日８時間労働制の要求が高まるなかで、成人男性を含む労働者全体の保護立法へと発展していきます。第１次大戦後の大正８年、これらの動きを背景に国際的な労働基準設定を目的としてＩＬＯ（国際労働機関）が設立され、第１回総会では１日８時間労働制を定めた１号条約ととも

に、出産前後の母性保護を定めた３号条約および女性の深夜労働を禁止する４号条約などが採択されました。

保護と平等

以上のとおり、働く女性に対する立法は保護法から始まりました。しかし、第２次大戦後は働く女性の平等要求が高まり、ＩＬＯでは昭和26年に「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）」、昭和33年に「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）」が採択されました。

雇用における男女平等を進めるなかで、家族的責任をもつ女性がかかえる問題に目を向ける必要が出てきました。そこでＩＬＯは、昭和40年に「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告（123号）」を採択し、家庭責任を担いながら働く女性が職場と家庭の責任を両立できるよう配慮する措置を勧告しました。国連でも昭和42年に女子差別撤廃宣言が採択されましたが、その前文では、家庭および子の養育における女性の役割に留意すべきだと強調されています。つまり、1960年代までは家事、育児などの家庭責任は、あくまでも女性が担うものだという前提に立って、女性の労働権が考えられていたのです。

家族的責任を担いながら働く女性が母性と健康を損なわず、職業と家庭を両立させるためには、妊娠中や出産に関する保護だけでなく、長時間労働、深夜業、重労働からの保護が不可欠です。しかし、これらの保護が女性だけの保護として続く限り、男性と同一条件で働けず、平等と矛盾することも否定できません。

性別役割分業の変革

昭和50年の国際女性年は、この矛盾を解決する新たな理念に基づき、世界が女性差別撤廃へ向けて大きな歩みを始める出発点となりました。その理念は、女子差別撤廃条約の前文に掲げられています。

ここでは、女性だけの機能である妊娠・出産に関する母性保護の重要性を強調するとともに、家事、育児などの家族に関する責任は女性だけでなく、男女と社会の共同責任であるとうたっています。続けて、社会と家庭における男女の役割の変更が必要とありますが、これは「男は仕事、女は家事・育児」という性別役割分業の変革の必要性を述べたものです。この条約によって、性別役割分業を前提とする「平等論」は明確に否定されたのです。

すなわち、これまでの女性に対する保護のうち、女性だけの保護は、妊娠・出産に関する母性保護に限定してより拡充し、家族的責任に関する保護は男女共通の保護とすることによって男女平等を実現しようというのが女子差別撤廃条約の考え方です。健康についても、男女共通の保護の必要が規定されています（11条１項）。

女性差別とは何か

条約１条は、女性差別の定義をしています。これによると、女性に対する差別とは、性に基づく区別、排除、制限であって、女性が人権や基本的自由を認識し、享有し、行使することを害し、または無効にする効果または目的を有するもの、とされています。

ポイントは、性に基づく区別も差別につながること、また、差別する目的がなくてもその効果がある行為は差別だということを定義していることです。「差別はいけないが区別はいい」とか、「差別するつもりはないから差別ではない」といわれることがありますが、条約の定義に照らせば間違いです。雇用の問題でいえば、「男の仕事、女の仕事」という性別による仕事の区別こそ性差別の原因です。

しかし、必要な区別はあり、異なる取扱いが認められる場合があります。条約４条は、①事実上の男女平等を促進するための暫定的な特別措置（ポジティブ・アクション）と、②母性保護を目的とする特別措置の２つを差別と解してはならないとしています。差別の定義に関しては、その後国連の女性差別撤廃委員会から、女性に対する暴力も含めるべきだという一般的勧告が出されています。

あらゆる形態の差別の撤廃

条約２条は、女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃するため、締約国に立法その他の措置をとることを義務づけていますが、撤廃すべき差別には、個人、団体、企業による差別、差別となる既存の法律、規則、慣習、慣行が含まれていることに注目する必要があります。たとえば就業規則に結婚退職制が規定されていなくても、結婚退職の慣行が残っている企業があります。この現実の差別を撤廃するために、すべての適切な措置をとることを、締約国は義務づけられているのです。

雇用の分野における差別の撤廃

条約11条は、雇用の分野における差別の撤廃について規定しています。１項は、男女同一の権利として、雇用の機会から雇用の保障までのすべての権利、同一価値労働に対する同一報酬の権利を明記し、健康と安全についての権利も、男女平等を基礎として確保すると規定しています。２項は、婚姻または母性を理由とする女性に対する差別を防止し、女性に対して実効的な労働の権利を確保するため、母性保護、親が家庭責任と職業上の責務と社会的活動への参加の両立を可能とする措置、妊娠中の女性にとって有害な作業における女性の保護を規定し、さらに３項は、保護法令の修正、廃止または適用拡大を規定しています。

❸ ＩＬＯ家族的責任条約（156号）（抄）

国際労働機関の総会は、（略）

家族的責任を有する男女の労働者の間及び家族的責任を有する労働者と他の労働者との間の機会及び待遇の実効的な均等を実現することの必要性を認識し、

すべての労働者が直面している問題の多くが家族的責任を有する労働者にとっては一層切実なものとなっていることを考慮し、並びに家族的責任を有する労働者の特別のニーズに応じた措置及び労働者の置かれている状況を全般的に改善することを目的とする措置によって家族的責任を有する労働者の置かれている状況を改善することの必要性を認識し、（略）

次の条約（引用に際しては、1981年の家族的責任を有する労働者条約と称することができる。）を1981年６月23日に採択する。

第１条

１　この条約は、被扶養者である子に対し責任を有する男女労働者であって、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制約されるものについて、適用する。

２　この条約は、介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族に対し責任を有する男女労働者であって、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制約されるものについても、適用する。

３　この条約の適用上、「被扶養者である子」及び「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」とは、各国において第９条に規定する方法のいずれかにおいて定められる者をいう。

４　１及び２に規定する労働者は、以下「家族的責任を有する労働者」という。

第２条

この条約は、経済活動のすべての部門について及びすべての種類の労働者について適用する。

第３条

１　男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、各加盟国は、家族的責任を有する者であって職業に従事しているもの又は職業に従事することを希望するものが、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする。

２　１の規定の適用上、「差別」とは、1958年の差別（雇用及び職業）条約の第１条

及び第５条に規定する雇用及び職業における差別をいう。

第４条

男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため､次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

(a) 家族的責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること。

(b) 雇用条件及び社会保障において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。

第５条

更に、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

(a) 地域社会の計画において､家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。

(b) 保育及び家族に関するサービス及び施設等の地域社会のサービス（公的なものであるか私的なものであるかを問わない。）を発展させ又は促進すること。

第６条

各国の権限のある機関及び団体は、男女労働者の機会及び待遇の均等の原則並びに家族的責任を有する労働者の問題に関する公衆の一層深い理解並びに当該問題の解決に資する世論を醸成する情報の提供及び教育を促進するための適当な措置をとる。

第７条

家族的責任を有する労働者が労働力の一員となり、労働力の一員としてとどまり及び家族的責任によって就業しない期間の後に再び労働力の一員となることができるようにするため、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置（職業指導及び職業訓練の分野における措置等）をとる。

第８条

家族的責任それ自体は、雇用の終了の妥当な理由とはならない。

勧　告（165号）（抄）

Ⅳ　雇用条件

17　家族的責任を有する労働者が就業に係る責任と家族的責任とを調和させることができるような雇用条件を確保するため、国内の事情及び可能性並びに他の労働者の正当な利益と両立するすべての措置をとるべきである。

18　国及び各種活動部門の発展段階及び特別の必要を考慮した上、労働条件及び職

業生活の質を改善するための一般的措置に特に留意すべきである。この一般的措置には、次の事項を目的とする措置を含めるべきである。

(a) １日当たりの労働時間の漸進的短縮及び時間外労働の短縮

(b) 作業計画、休息期間及び休日に関する一層弾力的な措置

19　交替制労働及び夜間労働の割当てを行うに当たり、実行可能でありかつ適当な場合には、労働者の特別の必要（家族的責任から生ずる必要を含む。）を考慮すべきである。

20　労働者を一の地方から他の地方へ移動させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべきである。

21　(1) その多くが家族的責任を有する者であるパートタイム労働者、臨時労働者及び家内労働者を保護するため、このような形態の就業が行われる条件を適切に規制し、かつ、監督すべきである。

(2) パートタイム労働者及び臨時労働者の雇用条件（社会保障の適用を含む。）は、可能な限り、それぞれフルタイム労働者及び常用労働者の雇用条件と同等であるべきである。適当な場合には、パートタイム労働者及び臨時労働者の権利は、比例的に考慮することができる。

(3) パートタイム労働者は、欠員がある場合又はパートタイム雇用への配置を決定した状況がもはや存在しない場合には、フルタイム雇用に就き又は復帰する選択を与えられるべきである。

22　(1) 両親のうちのいずれかは、出産休暇の直後の期間内に、雇用を放棄することなく、かつ、雇用から生ずる権利を保護された上、休暇（育児休暇）をとることができるべきである。

(2) 出産休暇後の期間の長さ並びに(1)にいう休暇の期間及び条件は、各国において、３（下記参照）に規定する方法のいずれかにより決定すべきである。

(3) (1)にいう休暇は、漸進的に導入することができる。

23　(1) 被扶養者である子に対して家族的責任を有する男女労働者は、当該子が病気である場合には、休暇をとることができるべきである。

(2) 家族的責任を有する労働者は、保護又は援助が必要な他の近親の家族が病気である場合には、休暇をとることができるべきである。

(3) (1)及び(2)にいう休暇の期間及び条件は、各国において、３に規定する方法のいずれかにより決定すべきである。

※３　この勧告は、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組合せにより又は国内慣行に適合するその他の方法であつて国内事情を考慮した上適当とされるものにより、適用することができる。

男女ともに「職業と家庭」を調和させた働き方

ＩＬＯ（国際労働機関）は、女子差別撤廃条約の「性別による役割分業の変革」の理念を「男女ともに職業と家庭を調和させ、差別されることなく働く権利」として、より積極的に保障する家族的責任条約を昭和56年に採択し、平成７年日本もこれを批准しました。長い間、家事や育児などの家族に関する責任は女性が担うものとされてきました。女性は家族の世話を一手に引き受けたうえで家庭の外でも働き、二重の負担を背負いながら、職場では半人前として差別されてきました。「職業と家庭」の両立は女性だけの問題とされ、そのための保護が差別の理由とされてきたのです。

しかし、国際女性年以降「職業と家庭」は女性だけの問題から男女共通の問題になりました。そして、家族的責任をもつ男女労働者が差別されずに、職業上の責任と家族的責任を調和させて働けるようにすることを国の政策の目的とすると定めた（３条）条約が成立したのです。この条約は、家族的責任を有する男性労働者と女性労働者間の実効的な平等の実現を、第１の目的としています。具体的な施策は勧告（165号）に書かれていますが、男女共にとれる育児休業や看護・介護休業、転勤、パートタイムなど多岐にわたっています。

家族的責任条約がめざす男女平等社会

条約の第２の目的は、家族的責任を有する労働者と他の労働者間の実効的な均等の実現です。育児のために休暇をとったり、労働時間を短縮したりした人が差別されないことが必要ですが、一方でシングルや子どものいない共働き夫婦の労働者だけが長時間労働や深夜業をさせられることも問題です。

そこで条約は、家族的責任を有する労働者の特別のニーズに応じた措置（特別措置）とともに、労働者の状況を全般的に改善する措置（一般的措置）をとる必要があると述べています。具体的な措置として、勧告の雇用条件の最初にかかげられているのは、１日の労働時間の短縮、時間外労働の短縮です（18）。これは、すべての労働者に関する一般的措置であることに注目してほしいと思います。

このように、家族的責任条約がめざす男女平等社会とは、家族的責任をもつ男女労働者はもちろん、世話が必要な家族のいない人を含め、すべての人が仕事と生活を調和させ、平等で人間らしく生きていくことができる社会です。

第２　労働権の具体的内容

❶ 自由に選択した労働によって生活する権利

すべての人間は個人の尊厳を侵されることなく、人間らしい生活を営む権利があり、そのためには自ら選択した労働によって、自らの生活を支える権利が保障されなければなりません。この権利は性別、婚姻上の地位、家族的責任などによって制限されてはならないのです。

女だからとか夫に扶養されればいいのだからといって、自分で働いて生活していくことを否定されたら、女性は自分を扶養してくれる男性をみつけ、彼に従って生きていかなければなりません。このような生き方は女性の個人の尊厳に反するものです。

ですから、女子差別撤廃条約は「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」を男女平等に確保することを定めているのです。

これは、わかりやすくいえば経済的自立の権利ということができます。しかし、どんな仕事でも生活できればいいというのではありません。すべての人がもっているさまざまな能力（学力ではなく人間としての広い意味での能力）や適性を生かした職業を選ぶことも権利です。女子差別撤廃条約は「職業を自由に選択する権利」を保障していますが、国際人権規約Ａ規約は労働の権利として「すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」（６条１項）とその内容をより具体的に表現しています。

労働権を個人の権利ととらえると、現在の世帯単位の賃金や福利厚生などの見直しが必要になってきます。さらに、税制や社会保障も世帯単位から個人単位への組み替えが求められてきます。

❷ 母性が尊重され健康に働く権利

男女が平等に働く権利といっても、女性は男性にはない出産機能をもっています。これは社会の存続にとって不可欠な機能ですが、人権の立場からみれば出産機能をもつ女性の人権の問題です。女性に対する差別は、出産を理由とする差別から始まりました。ですから、女子差別撤廃条約は、前文で母性の社会的重要性を強調するとともに、出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではないとし、11条２項では、妊娠や母性休暇を理由とする解雇及び婚姻しているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止することや、不利益を伴わない母性休暇を導入すること、有害な作業に対する妊娠中の保護を規定しています。

そして、11条１項は「作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む）についての権利」を男女平等に保障し、さらに３項で、保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討し、必要に応じて、修正し、廃止し、適用の拡大をすることを規定しています。

これらの規定をみれば明らかなとおり、条約は女性のみの保護を妊娠・出産に関する母性保護に限定したうえで、より充実させるとともに、生殖機能を含む健康と安全については、女性の保護を廃止するのではなく、男女共通の保護として拡大していくべきだとしているのです。すなわち、母性と健康（男女ともに）が損なわれることのない労働条件の確保を締約国に義務づけているのです。

憲法25条の「健康で文化的な生活を営む権利」も同じ趣旨であり、27条２項の定める労働基準もその必要を満たすものでなければなりません。過重な労働によって母性が損なわれたり健康を害したりする労働条件は、生存権の侵害になります。女性の母性機能とすべての労働者の健康が確保され、文化的な生活が営める労働条件が保障されてはじめて、基本的人権の保障があるといえるのです。

さらに、セクシュアルハラスメントを受けずに働く権利も労働権の具体的な内容です。使用者は労働者の生命や健康を守るだけでなく、人格的尊厳を侵すことのない職場環境を保つ措置義務があるのです。母性および健康とともに性と人格の尊重が労働権の保障にとって不可欠といえます。

❸ 職業生活と家庭生活を調和して働く権利

すでに述べたとおり、家庭生活と調和できる労働条件の保障も労働権の重要な内容です。家庭のことは職場とは関係ないといって、家族的責任を認めない労働条件の下では、いくら男女平等を唱えても、多くの女性にとって実質的な平等は実現しません。

しかし、女性についてだけ、家族的責任を配慮して特別の保護を維持しても、やはり平等にはなりません。男性も家族的責任を担い、職業生活と家庭生活を調和できる労働条件が必要なのです。それは女性が平等に働き続けるために不可欠ですが、男性が人間として生きていくためにも必要であり、すべての人が人間らしく働いて生きていくための条件でもあります。

労働権とは、以上のような内容が保障されてこそ基本的人権といえるのではないでしょうか。

労働契約法３条３項は、労働契約の原則のひとつとして、仕事と生活の調和への配慮の原則を定めています。

Ⅱ部
平等に関する法

第１　男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法の仕組みー法令と行政解釈

均等法は、正式名称を「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」といいます。均等法は、いくつかの条文において、細かい点を「厚生労働省令で定めるもの」としています。厚生労働省令として、「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施行規則」（昭和61年１月27日労働省令第２号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省令第86号）が定められています（以下均等則といいます。通達では、「則」と表記されています）。

さらに、均等法は、「事業主が講ずべき措置」を示すものとして、厚生労働大臣が指針を定めるものと規定しています。そこで、指針として、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年10月11日厚生労働省告示第614号、最終改正平成27年11月30日厚生労働省告示第458号）、「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講ずべき措置等についての指針」（平成18年10月11日厚生労働省告示第615号、最終改正令和２年１月15日厚生労働省告示第６号）、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年厚生労働省告示第312号、最終改正令和２年１月15日厚生労働省告示第６号）、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（平成25年12月24日厚生労働省告示第384号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省告示第205号）、「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」（平成９年９月25日労働省告示105号、最終改正令和元年5月7日厚生労働省告示第2号）、「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」（平成10年３月13日労働省告示21号）が出されています（以下指針といいます）。

また、厚生労働省から均等法に関する通達が出されています。上部行政機関から下部行政機関に対して出される通達は、行政機関内部の統一的解釈を示すものです。平

成18年10月11日に、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長から各都道府県労働局長（都道府県労働局は、各都道府県に設置されている厚生労働省の地方支分部局です）に対して出された通達として、「改正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施行について」（最終改正令和2年2月10日雇均発第0210第2号）があります（以下通達といいます）。指針や通達は、行政解釈です。

均等法を理解するためには、以上の均等則、指針、通達を見る必要があります。以下、均等法の条文を追って説明します。

なお、平成31年３月８日、第198回通常国会に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が上程され、均等法の一部が改正されました。セクシュアルハラスメントや妊娠、出産を理由とするハラスメントを防止する対策の強化をはかり、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等が事業主に課されました(令和２年６月１日施行)。

❶ 総　則

（目　的）

第１条　この法律は、法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのつ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、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつ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つて、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。

男女双方への適用

昭和61年に施行された当初の均等法は、女性だけに適用される法律であることから批判されました。女性だけを対象とする法律の枠組みは、女性のみの分野を認め、差別を残すことにつながります。平成９年の改正は、女性だけに適用するという枠組みを変えず、指針で一定の「女性のみ」の取扱いを禁止の対象としましたが、平成19年から施行された改正で､法律全体を男女双方に適用するものとしました｡したがって、これまで「女性労働者」と規定されていた部分は「労働者」と改正されました。ただ

し、ポジティブ・アクションに関しては女性のみとされています。

２つの目的

均等法は、次の２つの目的を持っています。

① 法の下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

② 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

①の「日本国憲法の理念にのっとり」とは、「憲法14条の考え方をいい、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法の基礎となる考え方である」とされています。また、「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」とは、「企業の制度や方針における労働者に対する性別を理由とする差別を禁止することにより、制度上の均等の実現を確保することのみならず、法第２章第３節に定める援助（ポジティブ・アクションの援助）により実質的な均等の実現を図ることも含まれるものである」とされています（通達）。

基本的理念

基本的理念は、①労働者が性別により差別されることなく、②女性労働者にあっ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こと、と規定されています。

法改正の国会審議では、基本的理念に関して、「仕事と生活の調和」を明記することをめぐって論議が行われました。この点に関しては、「ワークライフバランス」の必要性として、使用者団体を含め強調されているところですが、労働法制全体を通じて考えるなどの理由で、均等法には明記されませんでした。しかし、衆参両議院の附帯決議に、次の項目が入りました。

「男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めるとともに、特に男性労働者の所定外労働時間の抑制及び年次有給休暇の取得を一層促進するなど、長時間労働の抑制に取り組むこと。また、労働時間法制の見直しに際しても、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に留意すること。」（平成18年６月14日衆議院厚生労働委員会）

最近、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が少子化対策の中で重要な課題として位置づけられるようになり、平成20年３月１日より施行された労働契約法の３条３項は、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更するものとする」と規定しています。

労働者と事業主

均等法が適用される「労働者」とは、雇用されて働く者をいい、求職者も含まれます。「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあってはその企業主が、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す。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ますので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有します（通達）。

適 用 除 外

均等法第２章第１節（性別を理由とする差別の禁止等）及び第３節（事業主に対する国の援助）、第29条（報告の徴収等）並びに第30条（公表）の規定は、国家公務員及び地方公務員の適用が除外されます。公務員に関しては、すでに国家公務員法および地方公務員法で性別による差別禁止と救済制度が規定されているためです。しかし、指針等で示されている基準は、公務員に関し性差別に該当するか否かの判断に当たって参考になるものです。

また、第２章第２節事業主の講ずべき措置等（セクシュアルハラスメント、母性の健康管理等）の規定は、一般職の国家公務員、一定の裁判所職員、国会職員及び自衛隊職員の適用が除外されます。国家公務員等に関しては、人事院規則で同様の措置が定められているからです。地方公務員は除外されていませんので、均等法第２章第２節に基づき、また人事院規則に準じて、条例等で具体的な措置が定められます。

❷ 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第５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らない。

第６条　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らない。

一　労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二　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

三　労働者の職種及び雇用形態の変更

四　退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

性差別禁止の対象の拡大と明確化

均等法改正で、対象とされる差別禁止の範囲が拡大しました。労働者の降格、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨並びに労働契約の更新が新たに加わり、配置に業務の配分及び権限の付与が含まれることが明記されました。その具体的な内容については後述の指針で示されています。

指針は例示

指針はすべて例示であって、これに限定されるものではありません。

性別にかかわりなく均等な機会を与えるとは

第５条の「その性別にかかわりなく均等な機会を与える」とは、男性、女性といった性別にかかわらず、等しい機会を与えることをいいます。男性又は女性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しないこと、とされています（通達）。

性別を理由としてとは

第６条の「性別を理由として」とは、例えば、労働者が男性であること又は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その事業場で、男性労働者と女性労働者の間に一般的又は平均的に、能力、勤続年数、主たる生計の維持者である者の割合等に格差があることを理由とすることであり、個々の労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないものです（通達）。この場合、個々の労働者の意欲、能力の評価にあたって性別による固定観念が含まれないよう、評価の透明性が要求されるといえます。

差別的取扱いとは

第６条の「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、一方に対し他方と異なる取扱いをすることをいうとされています（通達）。

1)　雇用管理区分

（指　針）

均等法第５条及び第６条の指針には、「一の雇用管理区分において」と書かれていますが、これについて指針は次のように説明しています。

「『雇用管理区分』とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と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をいう。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。

例えば、採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には、企業全体で一つの雇用管理区分と判断することとなる。」

通　達

(1) ハ　指針第２の１の「企業の雇用管理の実態に即して行う」とは、例えば、職務内容が同じでも転居を伴う転勤の有無によって取扱いを区別して配置等を行っているような場合には、当該労働者間において客観的・合理的な違いが存在していると判断され、当該労働者の雇用管理区分は異なるものとみなすことなどが考えられること。

ニ　指針第２の２(2)から第２の13(2)までにおいて「一の雇用管理区分において」とあるとおり、性別の理由とする差別であるか否かについては、一の雇用管理区分内の労働者について判断するものであること。例えば、「総合職」の採用では男女で均等な取扱いをしているが、「一般職」の採用では男女異なる扱いをしている場合は、他の雇用管理区分において男女で均等な機会を与えていたとしても、ある特定の雇用管理区分において均等な機会を与えていないこととなるため、第５条違反となるものであること。

雇用管理区分の問題点

平成９年の改正で、均等法違反になるかどうかは、雇用管理区分ごとに判断することとされました。雇用管理区分の代表的な例は、総合職と一般職、フルタイムとパートタイム、期間の定めのない雇用と期間の定めのある雇用などであり、同一の雇用管理区分で一方の性を排除したり、性別で異なる取扱いをしたりすることを禁止しています。しかし、たとえば、雇用管理区分が形だけのものであったとしても、一般職女性と総合職男性間の処遇の格差は、均等法の対象ではないということになります。そこで指針は、雇用管理区分が同一か否かについては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して判断すべきであるとしています。

たしかに形式だけで実態のない雇用管理区分によって男女が実質的に異なる取扱いを受けることが法的に許されないことはいうまでもありません。そもそも家族的責任を担う女性労働者は正社員としての採用の機会が限定され、正社員であっても、指針にいう「転勤を含めた人事異動の幅や頻度」が採用条件であれば総合職への道は厳しいのが現状です。

そこで、このような雇用管理区分は間接差別ではないかという批判が高まり、後述のとおり、均等法に間接差別禁止の規定が導入されましたが、均等法で禁止される間接差別の対象は限定されています。

コース別雇用管理

雇用管理区分で異なる取扱いをすることの是非が問題になったのは、コース別雇用管理です。典型的なものは「総合職」と「一般職」あるいは総合職に準ずる「準総合職」等のコースを設定し、コースごとに賃金、配置、昇進等の処遇面で異なる取扱いをするものです。

コース別雇用管理は、昭和61年の均等法施行前後に、大企業を中心に導入されたものです。これによって基幹業務を担い、将来の管理職候補となる総合職の女性が採用され始めましたが、一方で、その運用において男女異なる取扱いがなされたり、例えば、総合職のほとんどを男性が占め、一般職を女性のみとするなど、事実上の男女別の雇用管理として機能させている事例、コース区分の合理性が明確でない事例、一般職の勤続年数が長期化する中でコース区分の合理性やコース間の処遇の格差についての納得を得られにくくなっている事例などがみられることを、厚生労働省も認めています。また、一般職から総合職への転換実績が少なく、総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているが、その必要性が十分に検討されていない、または、実態として全国転勤がほとんど行われていない事例がみられるとされています。

このため、これまでの均等法は、コース別人事制度の一部について間接差別にあたり違法としましたが、平成25年の均等則の改正によって、募集または採用に係る転勤要件について総合職の限定を外し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加しました。そして、従来は通達という形で出されていた「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」（平成19年１月22日、雇児発第0122001号）をより明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（平成25年12月24日厚生労働省告示第384号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省告示第205号）を制定しました。事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、同指針の留意事項に配慮することが必要です。

（指　針）

一　事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

（法に直ちに抵触する例）

(1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。

(2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。

(3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

(1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。

(2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び　職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。

(3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。

(4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

(1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来の職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。

(2) 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。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等

に配慮した制度設計を行うことが望まれること。

ⅰ）転換が区分間相互に可能であること。

ⅱ）転換の機会が十分に確保されていること。

ⅲ）転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。

ⅳ）転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二　事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

（法に直ちに抵触する例）

(1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。

(2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること（いわゆる「転勤要件」）又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

(1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。

(2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

(1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。

(2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。

(3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

三　事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

（法に直ちに抵触する例）

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

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、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四　その他

(1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。

(2) 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環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。

2)　募集及び採用

（指　針）

(1)　「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、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。

なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第２条第１号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主が、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。

「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、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を含む。

(2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第５条により禁止されるものである。ただし、法８条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ　募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

通　達

(2)イ②の「職種の名称」とは、男性を表すものとしては、例えば、ウェイター、営業マン、カメラマン、ベルボーイ、潜水夫等「マン」、「ボーイ」、「夫」等男性を表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り、女性を表すものとしては、ウェイトレス、セールスレディ等「レディ」、「ガール」、「婦」等女性を表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。

「対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合」とは、例えば、「カメラマン（男女）募集」とする等男性を表す職種の名称に括弧書きで「男女」と付け加える方法や、「ウェイター・ウェイトレス募集」のように男性を表す職種の名称と女性を表す職種の名称を並立させる方法が考えられること。

「『男性歓迎』、『女性向きの職種』等の表示」の「等」には、「男性優先」、「主として男性」、「女性歓迎」、「貴女を歓迎」等が含まれるものであること。

ロ　募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

通　達

(2)ロの「自宅から通勤すること等」の「等」には、「容姿端麗」、「語学堪能」等が含まれるものであること。

ハ　採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとすること。
② 男女で異なる採用試験を実施すること。
③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

通　達

(2)ハ④の「結婚の予定の有無」、「子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無」については、男女双方に質問した場合には、法には違反しないものであるが、もとより、応募者の適性・能力を基準とした公正な採用選考を実施するという観点からは、募集・採用に当たってこのような質問をすること自体望ましくないものであること。

ニ　募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

（男女のいずれかを優先していると認められる例）

① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

ホ　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、男女で異なる取

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　会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとすること。

②　求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとすること。

通　達

(2)ホの「募集又は採用に係る情報」とは、求人の内容の説明のほか、労働者を募集又は採用する目的で提供される会社の概要等に関する資料等が含まれること。

なお、ホは男性又は女性が資料の送付や説明会への出席を希望した場合に、事業主がその希望のすべてに対応することを求める趣旨ではなく、先着順に、又は一定の専攻分野を対象として資料を送付する等一定の基準により一定の範囲の者を対象として資料送付又は説明会の開催を行うことは含まれないこと。

①については、内容が異なる複数の資料を提供する場合には、それぞれの資料について、資料を送付する対象を男女いずれかのみとしないこと等が求められるものであること。

②については、複数の説明会を開催するときは、個々の説明会についてその対象を男女いずれかのみとしないことが求められるものであって、男女別の会社説明会の開催は②に該当するものであること。

募集・採用に関する差別禁止規定の効力

均等法５条は、事業主に労働者の募集及び採用について、性別にかかわりなく均等な機会を与えることを義務づけました。これによって、事業主は法及び指針に違反する場合は、直ちに是正を求められることになります。具体的には、後に述べる均等法29条の行政指導（厚生労働大臣の報告徴収、助言、指導、勧告）および勧告に従わない場合の企業名公表、報告を求められたのに報告しなかったり、虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられます。

違反の有無は、募集については求人広告や面接担当者の発言によって明らかになりますが、採用については簡単ではありません。しかし、正社員や総合職に、女性が実際に採用されなかったり、きわめて少なかった場合には、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が、事業主に対し、男女別の応募者数および実際の男女別採用者数の報告を求め、その比率がアンバランスな場合は採用基準および男女別成績等の報告を求め、場合によっては助言、指導、勧告をすることができます。

また、５条に違反して募集・採用に関する性差別が行われた場合、その行為は民事上も違法・無効となり、差別された労働者は、この規定を直接の根拠として裁判所に提訴することができます。ただし請求は、原則として、性別により均等な機会を与えられなかったことによる損害賠償に限られます。

3)　配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

（指　針）

(1)　「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業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。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、配置に該当する。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

(2)　配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第１号により禁止されるものである。ただし、法８条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ　一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

①　営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

②　時間外労働や深夜業の多い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。

③　派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。

④　一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ　一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。

② 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社の経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。

③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。

④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

ハ　一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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 一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

② 一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとすること。

③ 一定の職務への配置の資格についての試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

ニ　一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。

ホ　配置における業務の配分に当たって、男女で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 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。

② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。

ヘ　配置における権限の付与に当たって、男女で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 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。
② 営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。

ト　配置転換に当たって、男女で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 経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。
② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。
③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。
④ 工場を閉鎖する場合において、男性労働者については近隣の工場に配置するが、女性労働者については通勤が不便な遠隔地の工場に配置すること。
⑤ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

通　達

イ　「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ること。
ロ　いわゆる出向も配置に含まれるものであること。
ハ　派遣元事業主が派遣先からの男性又は女性と指定した労働者派遣の要請に応じることは、紹介予定派遣に係る女性派遣労働者の特定等に係る措置に関する特例について定めた「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の18(4)②において行って差し支えないこととされている場合を除き、法第６条違反となるものであり、派遣先のかかる要請は、本条の趣旨に照らして好ましくないものであること。

業務の配分及び権限の付与

配置に、「業務の配分及び権限の付与」が含まれたことが明記されたことは重要ですが、指針は、ここには日常的な業務指示は含まれないとしています。通達もこの点に関し詳しい説明をしていません。そうすると、業務の配分とは、「複数の業務のうち一定の業務を割り当てること」とされるだけで、日常的な業務指示は含まれないことになります。しかし、業務の配分が各人に明確に割り当てられないまま日常的な業務指示が事実上男女で異なる場合は、差別的取扱いにならないのかという疑問が残ります。

評価の公平性・透明性が必要

指針ハ①および②には、「一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること」や「一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとすること」が禁止されていますが、これに該当するか否かを判断するためには、人事考課や試験の合格基準及び男女の成績が明らかにならなければなりません。そのためにはこれらの透明性が保障されている必要があります。

お茶くみ、そうじ等の雑務

女性労働者に対する差別と長年いわれながら、明確な禁止規定がなく、慣習として続いてきた女性のお茶くみなどが、指針ホ②で違法とされました。これは、男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせることは、均等法６条１号に違反することになります。

配置差別禁止の効力

配置（業務の配分及び権限の付与を含む）について性別による差別禁止が設けられましたので、事業主は法及び指針に違反する場合は、直ちに是正を求められます。違反があると思う労働者は、均等法17条の紛争の解決の援助、18条以下の調停、29条以下の行政指導を求めることができます。これらの紛争解決の手続きを進めるためには、前述のとおり、人事考課など、評価に関する資料が必要となる場合がありますが、均等法29条の都道府県労働局長による報告の徴収に至る前に、事業主が任意に資料を提出するよう求めることが望まれます。

均等法による紛争解決ができない場合あるいは解決が見込まれない場合は、６条１号を直接の根拠として裁判所に提訴することができます。均等法違反が証明された差別的取扱いは違法・無効となり、事業主は直ちに改めることが求められますが、判決で命じられる内容は、事項によって異なります。

4）昇　　進

（指　針）

(1)　「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、制度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。

(2) 昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第１号により禁止されるものである。ただし、法８条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ　一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（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、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとすること。

②　一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ　一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

①　女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は一定の役職までしか昇進できないものとすること。

②　課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとすること。

③　男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれらを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとすること。

④　一定の役職に昇進するための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ　一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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　課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとすること。

②　男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

③　ＡからＥまでの５段階の人事考課制度を設けている場合において、男性労働者については最低の評価であってもＣランクとする一方、女性労働者については最高の評価であってもＣランクとする運用を行うこと。

④　一定の年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。

⑤　一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

⑥　一定の役職に昇進するための試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

ニ　一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

昇進・昇格基準の開示の必要性

現在、男女別賃金表のような単純な性差別は姿を消していますが、正社員だけでみても男女の賃金格差は依然として大きいのが現状です。その理由の一つは前に述べたコース別雇用ですが、コースが同じでも男女の賃金に大きな格差があるのは、配置に男女差別があることと昇進・昇格に男女差別があることからきています。とくに昇進・昇格の男女差別は、さまざまな形で行われています。指針(2)ハはその具体例をあげたものです。

現実にはこの指針に示すような昇進･昇格差別が行われていることがあるのですが、会社は人事考課の基準やどのように評価されているか開示しないため、差別であることを証明することが困難です。せっかく定められた指針ですが、それに該当することを労働者が証明することが難しければ効果は期待できません。

そのため、均等法29条に基づく都道府県労働局長による報告の徴収がぜひとも必要です。均等法33条は事業主がこれに従わない場合や、虚偽の報告をした場合は処罰される規定を新設しましたので、労働局長の役割は大きいと思われます。

均等法に基づき資料が得られない場合は、裁判所に提訴することになりますが、裁判所は事業主に対し、従業員の資格、賃金、人事考課などについて文書提出命令を出す例が多くなっているため、昇進・昇格における性差別の証明は可能になってきています。

以下の降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、解雇、労働契約の更新の場合も同様です。

昇格したことの確認

昇格について性別による差別的取扱いがあった場合、事業主は労働者に対し、差別がなければ支給されたはずの賃金と実際に支給された賃金の差額を支払うことになります。これまで多くの裁判で、事業主に対し、差額賃金の支払いと慰謝料、弁護士費用の支払いが命じられてきました。しかし、過去の損害について支払いを命じられても、その後の損害について、その都度裁判を起こさなければならないのは不合理です。

そこで、差別がなかったら昇進・昇格していた地位を確認することが重要です。この点について、**芝信用金庫事件判決（東京地裁平8.11.27、東京高裁平12.12.22）**は、差額賃金支払いの他、原告らは課長職の地位にあることを確認する判決を出しました。

この事件では、昇格の有無が賃金の多寡に直接かかわっていたので、賃金差別と同様に観念され、労基法13条などの類推適用により資格が付与されるものとして扱うことができるとされました。

均等法に基づく紛争解決においても、差額賃金の支払いとともに、地位を確認することで実際的な解決が得られます。

5）降　　格

（指　針）

(1)「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

(2) 降格に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第１号により禁止されるものである。

イ　降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。

ロ　降格に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

ハ　降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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 営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。

② 一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たり、人事考課を考慮する場合に、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ降格の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は降格の対象とすること。

ニ　降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

6）教育訓練

（指　針）

(1) 法第６条第１号の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。

(2) 教育訓練に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第１号により禁止されるものである。ただし、法８条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ　教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（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、その対象を男女のいずれかのみとすること。

② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。

③ 接遇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。

ロ　教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子

を有していることを理由として、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排除すること。

② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

③ 女性労働者についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。

④ 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。

ハ　教育訓練の内容について、男女で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）

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとすること。

通　達

イ　「教育訓練」には、業務の遂行に関連する知識、技術、技能を付与するもののみならず、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ものも含まれるものであること。

ロ　「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。

ハ　業務の遂行の過程内において行う教育訓練については、明確な訓練目標が立てられ、担当する者が定められている等計画性を有するものが該当するものであり、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれないものであること。

ニ　指針(2)イ③の「接遇訓練」とは、接客等のために必要な基本的な作法、マナー等を身につけるための教育訓練をいうものであること。

ホ　指針(2)ロ①の「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」とは、例えば、管理職に就くために必要とされる能力、知識を付与する教育訓練が考えられるものであること。

見よう見まねの訓練

指針は、「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」（職務遂行過程外で行う教育訓練）だけでなく、「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」（職務遂行過程内で行う教育訓練）における性差別も違法としていますが、通達は、「明確な訓練目標が立てられ、担当する者が定められている等計画性を有するものが該当するものであり、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれない」としています。しかし「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」は、明確な訓練目標が立てられ、担当者が定められているとは限らず、先輩の仕事を見ながら仕事を覚えていく場合が多いので、これを除外すると教育訓練

における性差別禁止の意味が失われかねません。

7）福利厚生

均等法が適用される「福利厚生」は、均等法及び均等則に定められています。通達では、均等則は「則」と表記されています。

（均等法第６条第２号）

住宅資金の貸付け

（均等則第１条）

一　生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
二　労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
三　労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
四　住宅の貸与

（指　針）

福利厚生の措置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第２号により禁止されるものである。

イ　福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

ロ　福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

①　女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
②　住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料の提出を求めること。
③　社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合において、男性労働者については本人の申請のみで貸与するが、女性労働者に対しては本人の申請に加え、住民票の提出を求め、又は配偶者に一定以上の所得がないことを条件とすること。

通　達

イ　法第６条第２号及び則第１条は、福利厚生の措置のうち、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、労働者の性別を理由として、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。

ロ　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、そもそも本号の「福利厚生の措置」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、配偶者手当等はもとより、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の措置には当たらないものであること。

ハ　福利厚生の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場合には本条の対象となるものであること。

ニ　「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。

ホ　則第１条第１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。

ヘ　則第１条第２号の「定期的に」とは、給付の行われる時期及びその間隔があらかじ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、自己啓発セミナーの受講料の補助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22年法律第50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。

ト　則第１条第３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46年法律第92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。

チ　則第１条第４号の「住宅」とは、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。

独身者に対する住宅の貸与が男性のみに限られるものとされている場合には差別

解消のための措置が必要であり、具体的には、男子寮や世帯用住宅に女性独身者を入居させるようにすること、女子寮の建設又は住宅の借上げにより、女性独身者にも住宅を貸与することができるようにすること等が考えられるものであること。独身者に対する住宅の貸与が女性のみに限られている場合についても同様であること。

住宅手当の支給は、則第１条第４号の住宅の貸与の措置には当たらないものであり、住宅の貸与の代替措置として認められるものではないこと。

住宅の貸与に関し、例えば、女性について男性と異なる年齢、勤続年数等の入居条件を設定することは、「性別」を理由とした差別的取扱いに該当するものであること。

労働基準法上の「事業附属寄宿舎」とは、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。

社宅の貸与を「世帯主」とすること

家族手当の支給や社宅の貸与を「世帯主」とすることは、後に述べる間接差別の代表的な例として争われてきました。しかし均等法７条が規定する間接差別には、世帯主条項が含まれませんでした。そのため、指針ロ③のように、社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合、男性には本人の申請のみで貸与するが、女性に対しては住民票の提出を求めたり、配偶者に一定以上の所得がないことを条件としたりする直接差別だけが規定されました。

しかし、このように住民票上の世帯主や共働き夫婦の場合収入の多いほうを世帯主として、社宅の貸与をすることは、多くの女性を排除することになります。

8）職種の変更

（指　針）

(1)　「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

(2)　職種の変更に関し、一の雇用管理区分（職種の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第３号により禁止されるものである。ただし、法８条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ　職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

①　「一般職」から「総合職」への職種の変更について、その対象を男女のいずれかのみとすること。

②　「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。

③　「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

④　「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。

ロ　職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

①　女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。

②　「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

③　「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、研修の実績又は一定の試験に合格することを条件とすること。

④　「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ　一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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　「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとすること。

②　男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

③　「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

④　「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ　職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

ホ　職種の変更について男女で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　経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。

②　女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

9）雇用形態の変更

（指　針）

(1)　「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。

(2)　雇用形態の変更に関し、一の雇用管理区分（雇用形態の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第３号により禁止されるものである。ただし、法８条のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ　雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

①　有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者のみとすること。

②　パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ　雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

①　女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。

②　有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

③　パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女のいず

れかについてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。

④　パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ　一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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　有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとすること。

②　契約社員から正社員への雇用形態の変更について、男性労働者については、人事考課において平均的な評価がなされている場合には変更の対象とするが、女性労働者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

③　パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

④　有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ　雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

ホ　雇用形態の変更について、男女で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　経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。

②　女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。

③　経営の合理化に当たり、正社員の一部をパートタイム労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

雇用形態変更の差別

指針には、非正社員から正社員への変更と、正社員から非正社員への変更の例が

あげられています。指針の(2)のイロハニは、いずれも非正社員から正社員への変更の場合です。この変更について性による差別があってはならないのは当然です。

指針の(2)のホは、女性労働者について正社員から非正社員への変更の勧奨や強要であり、実際このようなことが行われていることが見られますので、均等法と指針に明記された意義は大きいといえます。このような差別的勧奨や強要に対して、労働者は均等法17条による紛争解決の援助を受けることができます。事業主は均等法29条以下の行政指導を受ける可能性があります。ただし、正式な辞令が出るわけではないので、どのような勧奨や強要を受けたかについて、証拠が必要になります。

次の退職の勧奨についても同じことがいえます。

10）退職の勧奨

（指　針）

(1)　「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。

(2)　退職の勧奨に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第４号により禁止されるものである。

イ　退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

ロ　退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

①　女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。

②　経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。

ハ　退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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）

経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。

ニ　退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

①　男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。
②　退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については45歳、男性労働者については50歳とするなど男女で差を設けること。

11）定　　年

（指　針）

定年に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第４号により禁止されるものである。

定年の定めについて、男女で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) 定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。
(2) 定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること。

12）解　　雇

（指　針）

解雇に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第４号により禁止されるものである。

イ　解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。

ロ　解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

①　経営の合理化に際して、既婚の女性労働者のみを解雇の対象とすること。
②　一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

ハ　解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で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）

経営合理化に伴う解雇に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ解雇の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は解雇の対象とする

こと。

ニ　解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。

通　達

形式的には勧奨退職であっても、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」に含まれるものであること。

また、形式的には雇用期間を定めた契約であっても、それが反復更新され、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。

13）労働契約の更新

（指　針）

(1)「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。

(2) 労働契約の更新に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第６条第４号により禁止されるものである。

イ　労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

ロ　労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

② 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

③ 男女のいずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

ハ　労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その

方法や基準について男女で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）

労働契約の更新に当たって、男性労働者については平均的な営業成績である場合には労働契約の更新の対象とするが、女性労働者については、特に営業成績が良い場合にのみその対象とすること。

ニ　労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

14）法違反とならない場合

以下の指針に掲げる場合において、募集・採用、配置、昇進について性別により異なる措置を講ずることは、均等法第５条及び第６条の規定に違反することとはなりません。

（指　針）

イ　次に掲げる職務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女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

②　守衛、警備員等のうち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務

③　①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

ロ　労働基準法第61条第１項、第64条の２若しくは第64条の３第２項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法第３条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は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

ハ　風俗、風習等の相違により男女のいずれか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労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は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

通　達

イ　指針イ①には、俳優、歌手、モデル等が含まれるものであること。

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務でないものは含まれないものであること、また、一般的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務は含まれるものであること。

③の「宗教上（中略）必要性があると認められる職務」とは、例えば、一定の宗派における神父、巫女等が考えられる。また、「風紀上（中略）必要性があると認められる職務」とは、例えば、女子更衣室の係員が考えられること。

①、②及び③はいずれも拡大解釈されるべきではなく、単に社会通念上男性又は女性のいずれか一方の性が就くべきであると考えられている職務は含まれないものであること。

ロ　指針ロの「通常の業務を遂行するために」には、日常の業務遂行の外、将来確実な人事異動等に対応する場合は含まれるが、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。

労働基準法について「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、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り、企業が就業規則、労働協約等において女性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。

ハ　指針ハの「風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務」とは、海外のうち治安、男性又は女性の就業に対する考え方の相違等の事情により男性又は女性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、ロと同様、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。

❸ 間接差別の禁止

（性別以外の事由を要件とする措置）

第７条　事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて

労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（均等則第２条）

法第７条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

一　労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの

二　労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの

三　労働者の昇進に関する措置であって、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

（指　針）

１　雇用の分野における性別に関する間接差別

(1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。

(2) (1)の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下第３において「基準等」という。）に基づく措置をいうものである。(1)の②の「他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもの」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう。

(1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要であること等をいうものである。

(3) 法第７条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であって、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、(1)の③の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならないこととするものである。

２　労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること

(1)「労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの」とは、募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例）

イ　募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。

ロ　複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。

ハ　身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ　荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合

ロ　荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ　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していない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

３　労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、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

(1)　「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」とは、労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（以下「転勤要件」という。）を選考

基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤要件を選考基準としていると認められる例）

イ　募集若しくは採用又は昇進に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること又は複数ある採用又は昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ロ　職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に、転勤要件が含まれていること。例えば、事業主が新たにコース別雇用管理（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行うものをいう。）を導入し、その雇用する労働者を総合職と一般職へ区分する場合に、総合職については、転居を伴う転勤に応じることができる者のみ対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に転勤要件が含まれていることなどが考えられること。

(2)　合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ　広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

ロ　広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

ハ　広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

4　労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

(1)　「労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること（以下「転勤経験要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤経験要件を選考基準としていると認められる例）

イ　一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。

ロ　複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

ハ　転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

ニ　転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ　広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

ロ　特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

通　達

(2) 間接差別は、直接差別となる性別要件を別とすれば、およそどのような要件でも俎上に載り得る広がりのある概念であるが、我が国においては、現時点では、どのようなものを間接差別として違法とすべきかについて十分な社会的合意が形成されているとはいえない状況にあることをかんがみると、本法に間接差別を規定し、これを違法とし、指導等の対象にするに当たっては、対象となる範囲を明確にする必要がある。このため、本条では、対象となる性以外の事由を要件とする措置を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

したがって、則第２条に定める措置は、あくまでも本法の間接差別の対象とすべきものを定めたものであって、これら以外の措置が一般法理としての間接差別法理の対象にならないとしたものではなく、司法判断において、民法等の適用に当たり間接差別法理に照らして違法と判断されることはあり得るものであること。

(3) 則第２条に定める措置の実施について「合理的な理由」があるか否かについては、当該措置の要件が適用される労働者の範囲を特定した上で判断するものであるこ

と。
(5)「特に必要である場合」とは、当該措置を講じなければ業務遂行上、又は企業の雇用管理上不都合が生じる場合であり、単にあった方が望ましいという程度のものではなく、客観的にみて真に必要である場合をいうものであること。
(6) 指針第３の２(2)ロの「通常の作業において筋力を要さない場合」とは、日常の業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要するとは認められないものであること。
(7) 指針第３の３(2)イの「計画等」とは、必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含むが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれないものであること。
　ハの「組織運営上」とは、処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれるものであること。

〔国会の附帯決議〕平成18年６月14日　衆議院厚生労働委員会
二　間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、及び省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断されることがあることを広く周知し、厚生労働省令の決定後においても、法律施行の５年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。
三　雇用均等室においては、省令で規定する以外の間接差別の相談や訴えにも対応するよう努め、これまでと同様の必要な措置を講ずること。

間接差別禁止の必要性

男女別の基準・規則・慣行によって一方の性を排除したり不利に取り扱う直接差別は、次第に姿を消していきましたが、依然として性差別はなくなりません。それは直接差別が形を変えて性に中立的な基準になったり、これまで気づかれなかった男性中心の基準によって職場のシステムが形成されているからです。これらの「見えない差別」を間接差別として禁止しなければ性差別はなくなりません。

このことは、以前から国際的な合意となっており、国連の女性差別撤廃委員会やＩＬＯから、再三にわたり日本政府に対し、間接差別の規定を国内法にとりこむようにとの勧告が出されていました。また、平成９年の均等法改正のとき、国会では、間接差別に関する附帯決議が行われました。

そこで、現在の均等法は、間接差別の禁止を盛り込んでいます。ただし、その範囲

は施行規則による限定列挙となったため、国会ではその点が大きな議論の的になりました。

間接差別とは何か

間接差別の禁止は、均等法７条に規定されていますが、これでは分かりにくいので、指針１(1)の定義を見てください。ここには次の３点が書かれています。

①　性別以外の事由を要件とする措置であって
②　他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを
③　合理的な理由がないときに講ずること

①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行（以下基準等）に基づく措置とされています。

また、②の「他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもの」とは、与える不利益が相当程度大きいという意味ではなく、その基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう、とされています。

間接差別と考えられる範囲

均等法７条は、均等法で是正指導を行う間接差別の範囲を厚生労働省令（施行規則）に委任し、均等則は当面前記３つの事例に限定しました。そのため通達では、「間接差別は、直接差別となる性別要件を別とすれば、およそどのような要件でも俎上に載り得る広がりのある概念である」とした上で、均等法上違法とし、指導等の対象とする範囲を省令で定めたとしています。

平成25年の均等則改正によって、間接差別とされる範囲は拡大しましたが、間接差別とされる事例が限定されていることに変わりはありません。

国会審議と附帯決議

昭和61年施行の均等法が、定年・退職・解雇等に関する女性差別を禁止する一方、募集・採用、配置・昇進に関する女性差別の規制を努力義務にとどめたことから、コース別雇用等で、均等法の努力義務規定を根拠に、採用における女性差別を違法でないとする判決が相次いで出されました。

その苦い経験から、間接差別の限定列挙が間接差別の法解釈の範囲を狭めるのではないかとの懸念が広がり、国会審議における大きな争点となりました。この点に関し、政府委員は、省令に定めるもの以外に間接差別になるものがあり、司法判断において違法と判断されることはあり得ること、雇用均等室（現在は雇用環境・均等部（室）

に名称変更）の相談でも対応すること、さらにそれを周知することをくり返し答弁しました。この点は前記の附帯決議に盛り込まれ、通達にも記載されています。また、厚生労働省発行の均等法の一般向け啓発冊子にも、「なお、省令で定めるもの以外については均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります」と記載されています。

❹ 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第９条　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。

２　事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

３　事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第１項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第２項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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。

４　妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（均等則第２条の２）

法第９条第３項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

一　妊娠したこと。

二　出産したこと。

三　法第12条若しくは第13条第１項（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。

四　労働基準法第64条の２第１号（妊産婦の坑内労働禁止）若しくは第64条の３第１項（危険有害業務の就業制限）の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第64条の２第１号若しくは女性労働基準規則第２条第２項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。

五　労働基準法第65条第１項（産前休業）の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第２項(産後休業)の規定により就業できず、

若しくは同項の規定による休業をしたこと。

六　労働基準法第65条第３項（妊娠中の軽易業務転換）の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

七　労働基準法第66条第１項（変形労働時間制がとられている場合１週間又は１日の法定労働時間を超える時間について労働しないこと）の規定による請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第32条第１項の労働時間若しくは一日について同条第２項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第66条第２項（妊産婦の時間外・休日労働の制限）の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第66条第３項（妊産婦の深夜業の制限）の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。

八　労働基準法第67条第１項（育児時間）の規定による請求をし、又は同条第２項の規定による育児時間を取得したこと。

九　妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

（指　針）

第４　婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

１　婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、法第９条第１項により禁止されるものである。

法第９条第１項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、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や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

２　婚姻したことを理由とする解雇

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第９条第２項により禁止されるものである。

３　妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い

(1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって均等則第２条の２各号で定めるもの（以下「妊娠・出産等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第９条第３項（労働者

派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の２の規定により適用することとされる場合を含む。）により禁止されるものである。

法第９条第３項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう。

(2) 法第９条第３項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

イ　解雇すること。

ロ　期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ　退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ　降格させること。

ヘ　就業環境を害すること。

ト　不利益な自宅待機を命ずること。

チ　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ　不利益な配置の変更を行うこと。

ル　派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからヘまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ　勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)のニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ　業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ　事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第３項の規定により軽易な業務への転

換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。

ニ　次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

①　実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

②　賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。

③　賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

④　賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

ホ　次に掲げる場合には、(2)のリの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

①　実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。

②　人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)のヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当

すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

ト　次に掲げる場合には、(2)のルの「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。

② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

通　達

(4) 第３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19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。

(5) 指針第４の３ (1)柱書きの「法第９条第３項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他の不利益な取扱いの間に因果関係があることをいう。」につき、妊娠・出産等の事由を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等を理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ①　円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

②　その業務上の必要性の内容や程度が、法第９条第３項の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ①　契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

②　当該事由及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

についてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児時間を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児時間の取得満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第４の３(2)リの不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

(7) 指針第４の３(2)のイからルまでに掲げる行為は、法第９条第３項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」の例示であること。したがって、ここに掲げていない行為について個別具体的な事情を勘案すれば不利益取扱いに該当するケースもあり得るものであり、例えば、長時間の昇給停止や昇進停止、期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮することなどは、不利益取扱いに該当するものと考えられること。

イ　　指針第４の３(2)のロの「契約の更新をしないこと」が不利益取扱いとして禁止されるのは、妊娠・出産等を理由とする場合に限られるものであることから、契約の更新回数が決まっていて妊娠・出産等がなかったとしても契約は更新されなかった場合、経営の合理化のためにすべての有期契約労働者の契約を更新しない場合等はこれに該当しないものであること。

契約の不更新が不利益な取扱いに該当することになる場合には、休業等により契約期間のすべてにわたり労働者が労務の提供ができない場合であっても、契約を更新しなければならないものであること。

ロ　　指針第４の３(2)ホの「降格」とは、（略）同列の職階ではあるが異動前の職務と比較すると権限が少ない職務への異動は、「降格」には当たらないものであること。

ハ　　指針第４の３(3)へ③の「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であるが、一般的に、(イ)休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、(ロ)休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと及び(ハ)休業前と休業後と

で勤務する事業所が同一であることのいずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されるものであること。

婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

改正前は、女性労働者について婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇のみの禁止規定だったため、これらを理由とする解雇以外の不利益取扱いが行われ、女性労働者が働き続ける上で大きな障害になっていました。そこで現在の均等法は、これらを理由とする解雇以外の不利益取扱いを全面的に禁止しました。

なお、育児・介護休業による不利益取扱いはすでに法律で規定されています。

労基法で規定されている権利を行使したことによる不利益取扱い禁止は当然のことですが、これまで明確でなかった均等法に基づく母性健康管理措置についても不利益取扱いを禁止し、妊娠・出産に起因する労働能率の低下に対しても不利益取扱いを禁止したことは、重要です。

不利益取扱いの範囲

不利益取扱いの範囲については、指針に例示されていますが、(2)のイからルまでに挙げる不利益な取扱いについては、妊娠・出産した女性の権利を守る視点が十分に考慮される必要があります。とくに問題になるのは、産前産後休業から原職又は原職相当への復帰です。原職復帰を当然として休業したのに、他の労働者が配置されたという理由で原職復帰できないというのでは、安心して産前産後休業をとることができません。指針(3)の③には産前産後休業からの復帰に当たって原職又は原職相当職に就けないことは、原則として不利益な取扱いとして禁止の対象となるとしています。

妊娠中と出産後１年以内の解雇

均等法９条４項は平成18年の改正で新設されたものです。妊娠中の女性労働者および出産後１年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇についての民事的効力を定めたものです。すなわち、妊娠中及び出産後１年以内に行われた解雇を、裁判で争うまでもなく無効とするとともに、解雇が妊娠、出産等を理由とするものではないことについての証明責任を事業主に負わせる効果があります。このような解雇は、事業主がその解雇が妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを証明しない限り無効となり、労働契約が存続することになります（通達）。

❺ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条の３　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第１項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第２項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する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、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

２　第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

平成29年１月１日より、事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する、妊娠、出産等に関する事由であって厚生労働省令に定めるものに関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることがないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。事業主は、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いを禁止されるのみならず、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置も義務づけられました（令和元年均等法改正により、条文番号が11条の２第１項から11条の３第１項に変更されています)。

さらに、令和元年均等法改正により、11条の３第２項が新設され、労働者が事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないよう、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止しました。また、11条の４も新設され、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務も規定されました。法改正に伴い、指針も改正されました（改正された均等法及び指針は、令和２年６月１日から施行)。

（均等則第２条の３）

法第11条の３第１項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

一　妊娠したこと。

二　出産したこと。
三　法第12条若しくは第13条第１項の規定による措置を求めようとし、若しくは措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。
四　労働基準法第64条の２第１号若しくは第64条の３第１項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第64条の２第１号若しくは女性労働基準規則第２条第２項の規定による申出をしようとし、若しくは申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。
五　労働基準法第65条第１項の規定による休業を請求しようとし、若しくは請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第２項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。
六　労働基準法第65条第３項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。
七　労働基準法第66条第１項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により１週間について同法第32条第１項の労働時間若しくは１日について同条第２項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第66条第２項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第66条第３項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。
八　労働基準法第67条第１項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同条第２項の規定による育児時間を取得したこと。
九　妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

（指　針）

１　省　略

２　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

(1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

イ　その雇用する女性労働者の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第１項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「制度等への嫌がらせ型」という。）

ロ　その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出

産に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）

(2)「職場」とは、事業主が雇用する女性労働者が業務を遂行する場所を指し、当該女性労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該女性労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

(3)「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の２の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条の３第１項及び第11条の４第２項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、３(1)の配慮及び４の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条の３第２項、第17条第２項及び第18条第２項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4)「制度等の利用への嫌がらせ型」とは具体的には、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

イ　制度等

① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第２条の３第３号関係）

② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第２条の３第４号関係）

③ 産前休業（均等則第２条の３第５号関係）

④ 軽易な業務への転換（均等則第２条の３第６号関係）

⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第２条の３第７号関係）

⑥ 育児時間（均等則第２条の３第８号関係）

ロ　典型的な例

①　解雇その他不利益な取扱い（法第９条第３項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

女性労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②　制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。

(ｲ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

(ﾛ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。

(ﾊ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(ﾆ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

③　制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業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看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(5)「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。

イ　妊娠又は出産に関する事由

① 妊娠したこと（均等則第２条の３第１号関係）。
② 出産したこと（均等則第２条の３第２号関係）。
③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第２条の３第４号関係）。
④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第２条の３第５号関係）。
⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第２条の３第９号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ロ　典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業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看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

３　事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の４第２項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第１項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関する

ハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の４第４項の規定により、労働者は、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる４の措置に協力するように努めなければならない。

4　事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。なお、事業主が行う妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第９条第３項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められる。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(ⅰ)妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や、(ⅱ)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられる。そのため、これらを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメン

トの内容」という。）及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。

③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ　相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

①　相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

②　相談に対応するための制度を設けること。

③　外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ　イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠､出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

①　相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

②　相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③　相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

①　相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、

事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ　イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ　イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ　改めて職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 労働者に対して職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関す

る意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない(派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る。)。

なお、措置を講ずるに当たっては、

（ⅰ） 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること

（ⅱ） 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である（５(2)において同じ。)。

（業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例）

① 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(4)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に

必要な研修を行うこと。

③　相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ　法第11条の３第２項、第17条第２項及び第18条第２項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠､出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談､紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において､妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し､労働者に周知･啓発をすること。

②　社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

５　事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、４の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場における妊娠､出産等に関するハラスメントは､育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（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講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和２年厚生労働省告示第５号）に規定する「職場におけるパ

ワーハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましい。

（妊娠等した労働者への周知・啓発の例）

① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、妊娠等した労働者に配布等すること。

② 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。

(3) 事業主は、４の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第１項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

６ 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

３の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみ

ならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、４(1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

❻ セクシュアルハラスメント

（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措置等）

第11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労働者の対応により当該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労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

２　事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。

３　事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第１項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第11条の２　国は、前条第１項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

２　事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとと

もに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3　事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4　労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第１項の措置に協力するように努めなければならない。

セクシュアルハラスメントに関する指針が、平成25年に次のように改正されました（平成26年７月１日施行）。①職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示、②セクシュアルハラスメントに関する指針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示、③セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしているが、その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示、④被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

平成28年のセクシュアルハラスメントに関する指針の改正は、セクシュアルハラスメントについては、従来より被害者の性的指向や性自認を問わないものですが、それが周知徹底されていないとの声を踏まえて、これらの者に対するセクシュアルハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨を明確化しました（平成29年１月１日施行）。

令和元年の均等法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策を強化し、セクシュアルハラスメント防止に関する国・事業主・労働者の責務を明確化し、事業主にセクシュアルハラスメントに関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されました。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）へ協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされました。あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化しています（令和２年６月１日施行）。

（指　針）

１　省　略

２　職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本方針の対象となるものである。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の２の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第１項及び第11条の２第２項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、３(1)の配慮及び４の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第２項、第17条第２項及び第18条第２項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該

言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

(5)　「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労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ　事務所内において事業主が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、当該労働者を解雇すること。

ロ　出張中の車中において上司が労働者の腰､胸等に触ったが､抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ　営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6)　「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労働者の意に反する性的な言動により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労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ　事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該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。

ロ　同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ　労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3　事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の２第２項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第１項の広報活動､啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、

職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の２第４項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる４の措置に協力するように努めなければならない。

4　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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(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の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、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は、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ　職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する。

（方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ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の内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ　職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ　相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ　イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受けとめなどその認識にも配慮しながら、職場におけ

るセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、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場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

　また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ　イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認でき

た場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ　イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ　改めて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周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 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、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ　職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

①　相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。

②　相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③　相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ　法第11条第２項、第17条第２項及び第18条第２項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して、相談、紛争解決の援助を求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

②　社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5　他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第３項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

６ 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、４の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和２年厚生労働省告示第５号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、４の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の

的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第１項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

３の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、４(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

通　達

第３　事業主の講ずべき措置等

１　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措置等並びに国、事業主及び労働者の責務（法第11条及び第11条の２）

(1) 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措置等

ロ　法第11条第2項は、労働者が事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないよう、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止することとしたものであること。

「理由として」とは、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことや事業主の相談対応に協力して事実を述べたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいうものであること。

(3) セクハラ防止指針は、事業主が防止のため適切かつ有効な雇用管理上の措置等を講ずることができるようにするため、防止の対象とすべき職場におけるセクシュア

ルハラスメントの内容や事業主の雇用管理上措置すべき事項等を定めたものであること。

イ　職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

⑥「性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断基準

「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。具体的にはセクシュアルハラスメントが、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当であること。

ただし、労働者が明確に意に反することを示しているにもかかわらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシュアルハラスメントと解され得るものであること。

ハ　雇用管理上講ずべき事項

③「職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」

セクハラ防止指針４(3)ロ①の「事業場内産業保健スタッフ等」とは、事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいうものであること。

指針とセクシュアルハラスメントの範囲

均等法11条４項に基づいて定められた指針は、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容について、事業主や労働者の理解が十分でない現状を踏まえて、典型的なケースを例示したものです。したがって、指針で具体的に示されていない言動であっても、セクシュアルハラスメントに当たる場合があることはいうまでもありません。

通達もその点を明らかにし、例えば「職場」に関し、勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うとしています。

しかし、日本では、仕事が終わってからも職場のつきあいが継続する慣行があるなかで、「職場」を狭く解釈するならば、セクシュアルハラスメントの被害は防止できません。宴会に限らず、終業後、職場外で行われる言動であっても、それが職場における地位を利用したり、職務に関連して行われたりするものは含まれると考えなければなりません。

その点で次の人事院規則の指針が参考になります。

公務職場におけるセクシュアルハラスメント防止

人事院は平成10年11月13日、公務職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、人事院規則10−10およびその運用についての人事院事務総長通知を出しました。これは国家公務員に直接適用されるものですが、地方公務員や民間企業においても参考にされるべきものです。

次のような内容になっています。

１　セクシュアルハラスメントを、「職場の内外における、職員および他の者を不快にさせる性的な言動」と広くとらえ、対象は男性を含むものとしている。

２　人事院、各省各庁の長の責務の他、職員の責務も明記している。

３　苦情相談を受ける相談員は複数とし、そのうち少なくとも１名は、課の長に対する指導等ができる地位にあるものを充てる。

同時に出された指針には、「男のくせに根性がない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などの発言、「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」などの人格を認めない呼び方、女性にお茶くみ、掃除、私用等を強要する、カラオケでのデュエットの強要、酒席で上司の側に座席を指定するなどの具体例が、「セクシュアルハラスメントになり得る言動」として例示されています。

さらに、職員が認識すべき事項として、次の点があげられています。

一　お互いの人格を尊重しあうこと。

二　お互いが大切なパートナーであるという意識をもつこと。

三　相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。

四　女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

これらを参考にして、それぞれの職場でセクシュアルハラスメント防止のガイドラインと相談体制を整備することが望まれます。

❼ ポジティブ・アクション

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第８条　前３条の規定は、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つ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。

（事業主に対する国の援助）

第14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つ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つている事情を改善するに当たつ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

五　前各号の措置の実施状況の開示

（指　針）

(1) 募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更、雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第８条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、法第５条及び第６条の規定に違反することとはならない。

イ　女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集若しくは採用又は役職についての募集若しくは採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用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。

ロ　一の雇用管理区分における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、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者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。

ハ　一の雇用管理区分における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、当該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、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者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。

ニ　一の雇用管理区分における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に当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、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。

ホ　一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない

職種への変更について、当該職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該職種の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象と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。

ヘ　一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、当該雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象と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。

通　達

(4)　「妨げるものではない」とは、法に違反することとはならない旨を明らかにしたものであり、事業主に対して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する措置を講ずることを義務付けるものではないこと。

(5)　本条により特例とされる女性労働者に対する措置は、過去の女性労働者に対する取扱い等により女性労働者に現実に男性労働者との格差が生じている状況を改善するために暫定的、一時的に講ずることが許容されるものであり、指針(1)イからヘまでの「相当程度少ない」状態にある限りにおいて、認められるものであること。

(6)　指針(1)は募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更及び雇用形態の変更に関して本条により違法でないとされる措置を具体的に明らかにしたものであること。イからヘまでにおいて「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を考慮して、４割を下回っていることをいうものであること。４割を下回っているか否かについては、募集・採用は雇用管理区分又は役職ごとに、配置は一の雇用管理区分における職務ごとに、昇進は一の雇用管理区分における役職ごとに、教育訓練は一の雇用管理区分における職務又は役職ごとに、職種の変更は一の雇用管理区分における職種ごとに、雇用形態の変更は一の雇用管理区分における雇用形態ごとに、判断するものであること。

(7)　指針(1)イにおける「その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること」とは、具体的には、例示されている「募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること」、「採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること」のほか、募集又は採用の対象を女性のみとすること、募集又は採用に当たって男性と比較して女性に有利な条件を付すこと等男性と比較して女性に有利な取扱いをすること一般が含まれるものであること。ロ、ハ、ホ及びヘにおいて同じであること。

(8)　指針(1)ニの「職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練」とは、現在従事している業務の遂行のために必要な能力を付与する教育訓

練ではなく、将来就く可能性のある職務又は役職に必要な能力を付与する教育訓練であり、例えば、女性管理職が少ない場合において、管理職に就くために必要とされる能力を付与する教育訓練をいうものであること。

(9) 指針(1)ニの「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」には、例えば、女性労働者に対する教育訓練の期間を男性労働者よりも長くすること等が含まれること。

ポジティブ・アクションの必要性

改正均等法は、雇用上の性別による差別的取扱い禁止の範囲を拡大しました。しかし、長年にわたって積み重ねられてきた性差別を是正するためには、単に性差別を禁止し、差別された個々の労働者が救済を求めるだけでなく、事業主が均等確保のための積極的な特別措置をとる必要があります。これをポジティブ・アクションといいます。女子差別撤廃条約４条１項は「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」と規定していますが、均等法８条はこれと同趣旨の規定です。

通達は、「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制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上の格差が生じていることをいう」とし、「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って判断することが適当である」と述べ、「相当程度少ない」とは、全労働者に占める割合が４割を下回っていることをいうと明記しています。この数字は、雇用労働者全体に占める女性労働者の割合が約４割であることからきています。

したがって、例えば総合職の女性が４割を下回っている企業で、募集・採用の情報提供について女性に有利な取扱いをしたり、採用の条件を満たす者の中から男性より女性を優先して採用したりすることもできます。また、役職者の女性が４割を下回っている場合、昇進基準を満たす者の中から女性を優先して昇進させることもできます。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組みを行う場合、募集・採用については、それぞれの役職で見て、その役職に占める女性労働者の割合が4割を下回っている場合も、ポジティブ・アクションが可能になりました。例えば、女性労働者が占める割合が、係長50%、課長30%、部長15%である場合、課長と部長については、女性のみを募集の対象にしたり、女性を採用で有利に扱うことができるようになりました。

ポジティブ・アクションに対する国の援助

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しています。（均等法第14条）

ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションとは、女性の能力発揮を進めるための積極的取組みです。これは、女性自身が働きがいを持てることであると同時に、企業を活性化し、経営業績を伸ばすことになります。

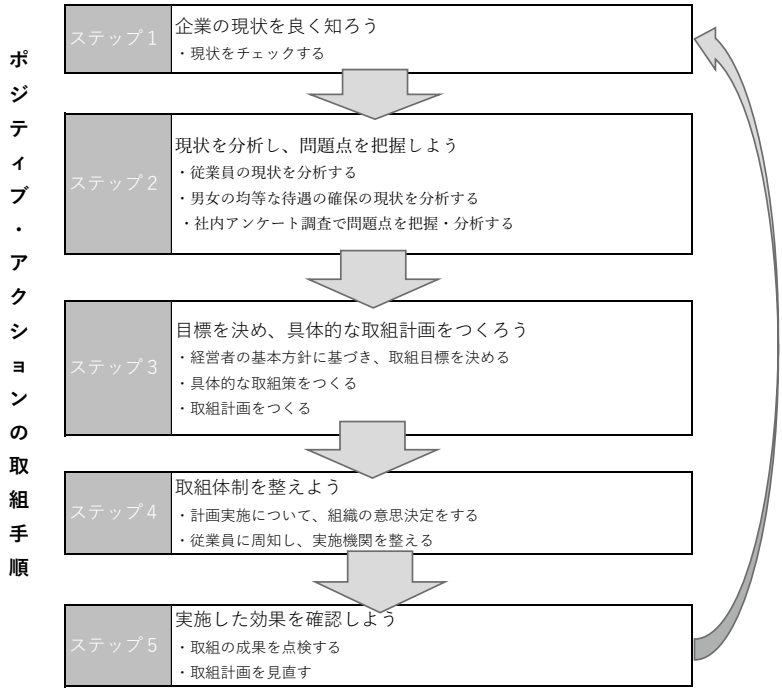
東京都産業労働局の調査（平成25年度東京都男女雇用平等参画状況調査）でも、ポジティブ・アクションに取り組んだ事業所の取組効果として、「女性従業員の労働意欲が向上した」58.8%、「組織が活性化された」41.7%、「優秀な人材を採用できるようになった」38.8%、「男性が女性を対等な存在としてみるようになった」31.8%などがあげられました。

近年強調されている企業のCSR（社会的責任）の観点からもぜひ取組みが望まれます。

女性活躍推進法に基づく取組みも、ポジティブ・アクションの一環といえます。

ポジティブ・アクションの促進

東京都は「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成しております。
同プログラムでは､ポジティブ･アクションの進め方を次のように提案しています。



ステップ1　企業の現状を良く知ろう

- 従業員の男女比や勤続年数、採用状況、管理職数など、男女従業員の現状を調べましょう。
- 基本的な労働条件である、**男女の均等な待遇の確保**に関する事項についてチェックしましょう(基本給を男女同一基準にしているかなど)。
- 女性が能力を発揮しやすい職場になっているかどうかチェックしましょう(**女性の勤続年数の伸長、職場の雰囲気・風土の改善、女性の採用拡大、女性の職域拡大・管理職の増加**の観点からチェックしましょう)。
- 男女の部門別の配置や待遇・賃金の状況を把握しましょう。
- パートや契約社員が多い場合は、パート社員等の処遇を点検し、多様な働き方の確保とパート社員等の戦力化を図ることも必要です。

ステップ２　現状を分析し、問題点を把握しよう

①　従業員の現状を分析する

(1) 従業員数の男女比は均衡がとれていますか

(2) 平均年齢、平均勤続年数の男女差はありませんか

(3) 募集・採用の対象から女性を排除していませんか

(4) 管理職の登用状況はどうなっていますか

(5) 非正規従業員比率はどうなっていますか

②　男女の均等な待遇の確保の現状を分析する

(1) 基本給や手当の基準は男女同一ですか

(2) パートや契約社員にも有給休暇や育児・介護休業を与えていますか

(3) 社宅の入居条件や住宅資金の貸付などの条件は男女同一ですか

(4) 定年や退職条件は男女同一ですか　　など

③　社内アンケート調査で問題点を把握・分析する

ステップ３　目標を決め、具体的な取組計画をつくろう

①　経営者の基本方針に基づき、取組目標を決める

②　具体的な取組策をつくる

目標１■ 均等な待遇の確保

＜取組策＞

(1) 基本給や昇給基準、手当の支給基準を男女同一にする

(2) 育児・介護を要する家族がいる従業員の時間外労働の制限に関する事項を就業規則に規定する

(3) 社宅の入居条件を男女同一のものにする

(4) 住宅資金などの福利厚生の対象、条件を男女を差別しないものとするように見直す

(5) 定年年齢、退職条件を見直す　など

目標２■ 女性の勤続年数の伸長

＜取組策＞

(1) 育児・介護休業を取得しやすい制度と体制を整備する

(2) 育児・介護に関する両立支援制度を、法を上回る内容にする

(3) 子ども看護休暇制度を設け、利用しやすい職場づくりをする

(4) 育児休業者の職場復帰のためのプログラムの実施

(5) 育児・介護を要する家族がいる従業員を配置転換の対象外とするなどの配慮

(6) 託児施設を事業所内に設置する

(7) 育児・介護費用の補助

目標３■ 職場の雰囲気・風土の改善

＜取組策＞

(1) セクシュアルハラスメントの防止に取り組む

(2) 男女別休憩室、トイレ、ロッカー等の整備

(3) 全従業員を対象にしたフレックスタイム制の導入

(4) 全社的に、有給休暇の取得率の向上、時間外労働の縮減に取り組む　など

目標４■女性の採用拡大

＜取組策＞

(1) 選考基準を男女同一のものにする

(2) 面接・選考体制の見直し

(3) 募集方法の見直し

(4) 女性の少ない職種での女性の優先採用

目標５■女性の職域拡大、管理職の増加

＜取組策＞

(1) どの職種にもバランス良く男女を配置する

(2) コース別雇用管理制度の見直し

(3) 女性の職域拡大、登用のための研修実施

(4) 昇進、昇格基準の見直し

(5) 女性管理職の増加

(6) パートや契約社員から正社員への転換制度を設ける

目標６■多様な働き方の確保

＜取組策＞

(1) パートや契約社員などに適用される就業規則を作成する

(2) パートや契約社員にも育児・介護休業を与える

(3) パートや契約社員も正社員と同様に、教育訓練や昇進、昇格の対象にする

(4) パートや契約社員にも賞与・退職金を支給したり、福利厚生制度の対象にする

(5) 女性の再雇用制度を設ける　　など

③　取組計画をつくる

(1) 取組計画（素案）をつくるにあたっての主な留意点

・具体的な取組策ごとに達成目標期間を決めます。

・計画実施にともなう経費の見積りをします。

・経営計画との調整をすることも必要です。

・計画実施に必要な手順（経営者の承認、従業員への周知、労働組合との協議など）も決めておきます。

(2) 従業員の意見を聴く

ポジティブ・アクションを進めるためには、従業員の意見を聴き全社的に取り組むことが必要です。意見を聴く方法としては、次のような方法が考えられます。

・プロジェクトチームを設置する
・労使協議会等を活用する
・管理職等を通じて把握する
・アンケートや社内イントラネットなどにより従業員の意見・要望を聴取する

ステップ４　取組体制を整えよう

①　計画実施について、組織の意思決定をする

取組計画を実施するには次の事項を組織として決めておくことが重要です。

(1) 実施体制をどうするか

経営者、人事労務部門、社員が一体となって全社的に取り組むことが必要です。

(2) 実施期間をどうするか

企業の経営計画に合わせて３～５年ぐらいが一般的です。

②　従業員に周知し、実施機関を整える

実施機関としては以下のようなものが考えられます。

・プロジェクトチームをつくって進める
・人事労務部門が中心になって進める
・労働組合と推進協議会等を設置して進める

ステップ５　実施した効果を確認しよう

①　取組の成果を点検する

(1) 計画実施中の点検

・原則として毎年実施します。
・具体的取組策ごとに、決めた期間に実施されているか、チェックします。
・従業員アンケートなどで、従業員に評価をしてもらいます。

(2) 計画実施後の点検

・３～５年の計画期間が終了したら実施します。

②　取組計画を見直す

計画実施中と実施後の点検、評価結果に基づき、取組計画を見直しましょう。

これらの積極的な活用が期待されます。

（参照　https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/equal/shiryo/positive-prg/）

❽ 実効性の確保

(1) 苦情の自主的解決（均等法第15条）

事業主は、均等法に定める男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項（配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生の措置、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置）について、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その事業場を代表する者を構成員とする、労働者の苦情を処理するための機関）に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

苦情が企業内の自主的努力によって解決されることはもちろん望ましいことですが、企業内での解決が困難と思われる場合は、最初から第三者機関への相談や援助を求めることができます。裁判所への提訴も同様です。

(2) 紛争の解決の援助（均等法第17条）

都道府県労働局長は、均等法に定める男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項（募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生の措置、職種および雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、均等法で禁止される間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置）について、労働者（求職者）と事業主との間で紛争がおこり、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合に、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

事業主は、労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、均等法により禁止されています。

(3) 調停（均等法第18条、個別紛争解決の促進に関する法律第６条第１項）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との間の紛争（募集・採用を除く）について、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、紛争解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律で定める紛争調整委員会（機会均等調停会議）に調停を行わせるものとします。

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができます。

委員会は調停案を作成し、関係当事者にその受諾を勧告することができます。

委員会は調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることが

できます。

また、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(4) 時効の中断（均等法第24条）

賃金請求権の時効は、令和2年4月1日施行の改正民法と同様に5年に延長されました（労基法第115条。ただし、当分の間3年間となっています）。退職手当（5年）及び災害補償その他の請求権（2年）の時効は、現行の時効期間を維持します。これらの請求権の時効や不法行為による損害賠償請求の時効（3年）によって、相談や調停をしている間に司法救済ができなくなることがあります。そこで、紛争調整委員会は、調停による解決の見込みがないと認めるときは調停を打ち切ることができますが、時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるように、調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けました。調停打ち切りの通知を受けた日から30日以内に訴えを提起すれば、調停申請のときに訴えの提起があったものとみなされます。

(5) 訴訟手続きの中止（均等法第25条）

いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続きに専念する環境を確保することができるよう訴訟手続きの中止についての規定が設けられています。訴訟手続きを中止して調停が行われますが、やはり調停による解決が困難な場合、裁判所はいつでも訴訟手続きの中止の決定を取り消して、訴訟手続きにもどすことができます。

(6) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（均等法第29条）

厚生労働大臣は、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、均等法の施行に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。この権限は一部を除き都道府県労働局長に委任されています。

法律によって具体的に事業主の責務とされた事項について、責務が十分に遂行されていないと考えられる場合で、責務の遂行を促すことがこの法律の目的に照らし必要であると認められるときに、この権限は行使されます。

(7) 制裁措置としての公表制度（均等法第30条）

厚生労働大臣は、均等法で定める募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生の措置、職種および雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の

更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置等、職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置等の事項について、法律に違反している事業主に対し、法第29条による勧告をし、その勧告を受けた事業主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ます。

(8) 罰則（均等法第33条）

厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して法第29条に基づく報告を求めることができますが、この報告を行わず、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料が科されます。

労働審判制度

平成18年４月１日から、労働審判制度がスタートしました。この制度は、個別労使紛争を通常の民事裁判でなく、裁判官（１名）と労使の専門家（各１名）計３名の労働審判委員会によって審理し、迅速で柔軟な解決をすることができる制度です。労働審判手続きは、３回以内の期日で、審理を終結するのが原則ですから、申立てからおよそ３か月から４か月程度で審判が出されます。それ以前でも、労働審判委員会は当事者に調停を働きかけることができ、両当事者が合意すれば手続きは終了します。調停が成立しない場合は労働審判委員会の多数決で審判が出されます。審判の効力が生じてから２週間以内に異議が出されなければ審判が確定し、審判の内容は裁判上の和解と同一の効力をもちます。２週間以内に異議の申立てがあると、労働審判はその効力を失い、申立てのときに遡って、事件が係属している地方裁判所に訴えの提起があったものとみなされ、通常の民事訴訟に移行します。

労働審判手続きの対象になるのは、労働者と事業主との間の個別紛争ですが、３回以内の期日で調停か審判が出される事案である必要があります。したがって多くの証拠調べが必要な性による賃金差別事件は労働審判制度では解決が困難です。結婚や妊娠・出産による解雇は、解雇理由証明書に明記されていれば、１回の期日で解決できます。しかし通常、解雇理由証明書には別のことが書いてありますので、それを否定する証拠を出さなければなりません。女性と男性で教育訓練が異なっているとか、事業主がセクシュアルハラスメントに関する措置義務を何も行っていないことなどは、労働審判手続きによる迅速かつ有効な解決が期待されます。

労働審判委員会は、複雑な事案で、労働審判手続きを行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは手続きを終了させることができます。その場合、申立てのときに地方裁判所に訴えの提起があったとみなされます。

裁　　判

当事者の主張が対立していて、多くの証拠調べが必要な事案は、最終的には裁判で解決することになります。これまでの裁判は長くかかって労働者の負担が大きいのが難点でしたが、迅速な審理の努力がなされており、文書提出命令も出され、裁判の途中で和解による解決が行われることもあります。

女性差別裁判と均等法

雇用における女性差別を違法とした最初の判決は、女性のみの結婚退職制を無効とした**住友セメント事件判決（東京地裁昭41.12.20）**です。今から40年以上前、均等法が施行される20年前の判決です。均等法が制定されるまで、雇用における女性差別を直接禁止する法律は、賃金に関する労基法４条だけでした。憲法14条は性別による差別禁止を明記していますが、憲法は国家と国民との関係に直接適用されるものですので、会社と労働者のような私人と私人の間には、一般条項（民法90条の「公序良俗」）を通じて間接的に適用されると判例は考えています。

そこで住友セメント事件判決は、憲法14条と旧民法１条の２「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等とを旨として之を解釈すべし」（現行民法２条「この法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として、解釈しなければならない」）の規定を根拠に、国家と国民の関係だけでなく国民相互の関係でも、性別を理由とする合理性のない差別待遇を禁止することは法の根本原理であり、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、これに反する労働契約等は民法90条の公序良俗違反として無効であるとの判断を示しました。その後この判断を引き継いで、結婚退職制だけでなく、出産退職制、女子若年定年制、整理解雇の既婚女子基準を無効とする判決が多数出され、男女の定年年齢に５歳の差があることを**日産自動車男女別定年制事件最高裁判決（昭56.3.24）**が無効としたことでこの判例の理論は確定しました。

このように、均等法施行までは、裁判所が法解釈によって雇用における性差別禁止法理を形成して、リードしてきました。ところが、旧均等法は、募集・採用、配置・昇進に関して事業主の努力義務にとどめました。そのため、**住友電工事件判決（大阪地裁平12.7.31）**は、高卒の女性と男性間の採用区分の設定を公序良俗違反かどうかについて判断する際に、旧均等法で採用における男女差別が事業主の努力義務にとどめられていたことも考慮に入れて公序良俗違反ではないと判断しました。法律が定められることによって、判決がかえって後退してしまいました。

現在の均等法の間接差別の規定が上述のような影響を裁判にもたらさないように、国会付帯決議や通達に、均等法の定める措置以外の間接差別が司法判断において間接差別と解されうることが明記されました。今後、間接差別に関する判例法理が形成さ

れていくことが期待されます。

最近の注目すべき判決は、広島高裁に差し戻した**広島中央保健生協事件最高裁判決（平26.10.23）**です。理学療法士の女性が、労基法65条３項により、妊娠を理由として軽易な業務への転換を希望したところ、副主任を免除した異動を発令され、さらに、育児休業後職場復帰する際にも、副主任を免除した異動を発令された事件です。最高裁は、均等法９条３項の規定は強行規定であり、女性労働者に対して、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるとし、一般的に、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法９条３項の禁止する取扱いに当たるとしました。例外的に、①軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者について自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②事業主において、当該労働者について降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置について同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないと解しました。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する初めての最高裁判決で、早速、厚生労働省は、判決の趣旨を通達に盛り込みました。

差し戻された広島高裁判決（平成27.11.17）は、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものとは認めず、また、降格という措置をすることについて十分な検討をしていないし、労働者への説明も十分していないとし、使用者として女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）及び労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があるとして、債務不履行及び不法行為としての損害賠償を認めました。その後、広島中央保健生活協同組合は上告せず、差戻し審判決は確定しました。

第２　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性活躍推進法の仕組みー法令と行政解釈

平成27年８月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます）が成立し、平成28年４月１日より施行されました。令和８年（2026年）３月31日までの10年間の時限立法です。女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することによって、男女の人権が尊重され、かつ豊かで活力のある社会を実現することを目的としています。同法は、次世代育成支援対策推進法の手法を採用し、民間事業主（一般事業主）のみならず、国や地方公共団体（以上特定事業主）の責務も規定しています。ここでは、一般事業主部分のみの説明をします（特にことわりのない限り、「事業主」とは「民間事業主」を意味します）。

女性活躍推進法は、均等法等と同じように、いくつかの条文において、細かい点を「厚生労働省令で定める」としています。厚生労働省令として、「女性の職業生活における活躍に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」（平成27年10月28日厚生労働省令第162号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省令第86号）が定められています（以下省令といいます）。

さらに、女性活躍推進法７条１項により、特定事業主行動計画及び一般事業主行動計画策定のための指針が定められています。それが、事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第１号、最終改正令和元年12月27日）です（以下指針といいます）。

また、厚生労働省から女性活躍推進法に関する通達が出されています。平成27年10月28日に、厚生労働省職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長（現雇用環境・均等局長）から各都道府県労働局長に対して出された通達として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」（職発1028第２号・雇児発1028第５号、最終改正令和２年２月７日雇均発0207第１号）があります（以下通達といいます）。

女性活躍推進法を理解するためには、以上の省令、指針、通達を見る必要があります。このほか、女性活躍推進法にかかわる質疑応答集も厚生労働省により公表されています（「状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について」平成31年３月29日版）。

平成31年３月８日に第198回通常国会に上程された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が可決され、女性活躍推進法は、以下

のように改正されました。

①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象を、常時労働者301人以上からを101人以上の事業主に拡大する（令和４年４月１日施行）。

②女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

(1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から１項目以上公表する必要がある（令和２年６月１日施行）。

③企業名公表及び報告徴収等の対象拡大

情報公表しなかった一般事業主等に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができる。また、厚生労働大臣による報告の徴収並びに助言、指導及び勧告の対象が、常時使用する労働者の数が300人以下の一般事業主で認定一般事業主又は特例認定一般事業主にも拡大される(令和２年６月１日施行)。

④特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方へ認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する(令和２年６月１日施行)。

女性活躍推進法にかかわる情報は、以下のホームページを参照してください（以下「女性活躍ホームページ」といいます)。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

❶ 総　則

（目　的）

第１条　この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

基本原則

女性活躍推進法２条は、基本原則として、次のことを定めています。①女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として行われること、②女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行われること、③女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意すること。

基本原則②の「家族を構成する男女」とは、必ずしも婚姻関係だけを指すものではなく、婚姻（事実婚含む）、血縁等を基礎として生活上の関係を有する社会の自然かつ基礎的な集団単位を指す幅広い概念を指しています。一人親世帯や独身者を施策や取組みの対象外とする趣旨ではありません（通達）。

女性活躍推進法は、常時使用する労働者の数が301人以上の事業主に対して、①自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析、②①を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する状況の情報の公表を義務づけています。ただし、現在は、労働者が300人以下の事業主については努力義務となっていますが、令和４年４月１日からは、労働者の数が101人以上の事業主も「義務づけ」となります。

❷ 女性の活躍に関する状況把握と課題分析

事業主の定義は、均等法の事業主の定義と同じです。

第１ステップとして、事業主は、一般事業主行動計画の策定にあたり、自社の女性の活躍に関する状況について、状況把握と課題分析を行わなければなりません。状況把握項目として、４項目の基礎項目（必ず把握すべき項目）と20項目の選択項目（必要に応じて把握する項目）があります。

基礎項目は、以下のとおりです。このうち、①と②は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です（「区」と表記されています）。雇用管理区分の定義は、均等法の雇用管理区分と同じです。たとえば、総合職、一般職という区別、事務職、技術職、

専門職という区別、正社員、契約社員、パートタイム労働者という区別などをいいます。

①　採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

②　男女の平均継続勤務年数の差異（区）

②の対象とする労働者は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一使用者との間で締結された２以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間の通算期間が５年を超える労働者です（省令）。

③　労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況

労働者１人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度により労働する労働者については、健康管理時間）の状況（省令）。

後述する選択項目にも同じ項目がありますが、基礎項目としての③の把握対象者は、非正規雇用労働者も含めた全労働者です。なお、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者等、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者及び短時間労働者とその他の労働者とは、それぞれ区分して把握します（通達）。

④　管理的地位にある労働者（以下管理職といいます）に占める女性労働者の割合

管理職とは、「課長級」及び課長級より上位の役職にある労働者の合計をさします（通達）。

選択項目は、以下のとおりです。（派）の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要な項目です。

①　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆　採用

・男女別の採用における競争倍率（区）
・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）

◆　配置・育成・教育訓練

・男女別の配置の状況（区）
・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）/（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）

◆　評価・登用

・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合

・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
・男女の人事評価の結果における差異（区）

◆　職場風土・性別役割分担意識
・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）

◆　再チャレンジ（多様なキャリアコース）
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績）
・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）
・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）

◆　取組の結果を図るための指標
・男女別の賃金の差異（区）

②　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

◆　継続就業・働き方改革
・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）
・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）
・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）
・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）

選択項目としての「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況」は、雇用管理区分ごとに把握し、また、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めた把握を行います。

・有給休暇取得率（区）

基礎項目を分析した結果、課題があると判断された項目については、さらに選択項目による状況把握を行う必要性が高いといえます。たとえば、全体に占める女性の採用割合が４割を下回っている場合（目安は４割を下回っている場合です。「４割を下回っている」という基準は、均等法のポジティブ・アクションを行うことができる基準です）、選択項目の状況把握も行うことにより、課題分析を深めることができます。たとえば、採用した労働者に占める割合が低い場合に、選択項目である男女別の競争倍率による状況把握を行います。その結果、競争倍率で女性の方が高いという場合には、採用段階で女性を絞り込んでいないかという課題分析の視点が出てきます。そして、

そのような課題分析は、面接官に女性を参画させて採用選考における性別のバイアスをなくすというような取組みにつながっていきます。また、男女別の採用における競争倍率が男女同等であるのに、採用した労働者に占める割合が低い場合には、女性の応募者が少なかったことを意味しますので、募集方法に課題はないかという課題分析の視点が出てきます。そして、そのような課題分析は、技術系の採用において理系女子学生に対して重点的に広報するという取組みにつながっていきます。

❸ 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

第２ステップは、一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表です。

行動計画の策定

状況把握と課題分析の結果を勘案して、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

計画期間は、平成28年度から令和７年（2025年）度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね２年から５年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行います（指針）。

常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、令和２年４月１日以降が始期となる行動計画を策定する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに１つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。なお、いずれか一方の区分に関する取組の実績が、他の区分に関する実績に比べて優良であり、①及び②の区分に関する取組をバランスよく進めていく上で他の区分に関する取組を集中的に実施することが認められる場合などは、いずれか一方の区分から２項目以上を選択して数値目標とすることは可能です(指針)。

改正前は、１つ以上数値目標を定めればよく、どのような項目を選ぶかについては、一般事業主に委ねられていました。①と②に掲げられている項目は、前述した状況把握の対象となる基礎項目及び選択項目の計24項目です。下線は、基礎項目です。

①　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆　採用
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女別の採用における競争倍率（区）
- 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）

◆　配置・育成・教育訓練
- 男女別の配置の状況（区）

・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）/（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）

◆　評価・登用
・管理職に占める女性労働者の割合
・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
・男女の人事評価の結果における差異（区）

◆　職場風土・性別役割分担意識
・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）

◆　再チャレンジ（多様なキャリアコース）
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績）
・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）
・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）

◆　取組の結果を図るための指標
・男女別の賃金の差異（区）

②　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

◆　継続就業・働き方改革
・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）
・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）
・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）
・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）
・有給休暇取得率（区）

数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよく、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準にしましょう（指

針)。たとえば、「○年までに女性管理職数を○人以上とする」(実数)、「○年までに女性採用者比率を○%以上とする」(割合)、「○年までに一般職から総合職への転換実績について現状の○倍とする」(倍数) などです。なお、行動計画の数値目標を記載するに当たっては、現状値の記載は必ずしも必要ではありません。

取組内容を決定する際は、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて優先的に、その数値目標に向けてどのような取組を行うべきかを検討しましょう。併せて、実施時期も検討しましょう (指針)。

なお、行動計画の内容は、均等法に違反しない内容とすることが必要です。募集・採用については雇用管理区分又は管理職区分において、配置、昇進等については雇用管理区分において、女性が４割を下回っている場合以外は、女性労働者を男性労働者に比べて優遇する取組は、均等法違反となります。女性が４割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を行うことにより、数値目標の達成をめざすことになります。

女性活躍推進法に基づき、企業が実施する状況把握、課題分析について支援するためのツールやマニュアルが､厚生労働省の女性活躍ホームページに用意されています。

行動計画の社内通知、公表

事業主は、策定・変更した行動計画を、非正社員を含めたすべての労働者に周知させるための措置を講じなければなりません (指針)。周知方法として、事業所の見やすい場所への掲示、書面での配布、電子メールでの送付などが考えられます (通達)。

策定・変更した行動計画は、外部へも毎年少なくとも１回公表しなければなりません。外部公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択において、女性が活躍しやすい事業主であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにあります (指針)。外部への公表方法として、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」(https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/、スマートフォン版についてはhttps://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189269.html参照)の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載や自社のホームページへの掲載などが考えられます (通達)。

❹ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

第３ステップとして、行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出なければなりません。届出には、以下の10項目の事項の記載が必要です (省令)。

・一般事業主の氏名又は名称及び住所並びに法人の場合は、代表者の氏名
・常時雇用する労働者の人数
・一般事業主行動計画を策定・変更した日
・一般事業主行動計画の計画期間
・一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
・女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況
・一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
・一般事業主行動計画の公表の方法
・一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容
・女性の職業生活における活躍の推進に関する情報の公表の方法

厚生労働省により、一般事業主行動計画策定・変更届の様式が公表されており、届出の様式には、女性活躍推進法単独型と女性活躍推進法と次世代法の一体型があります。女性活躍ホームページから入手できます。「一般事業主行動計画策定・変更届」「一般事業主行動計画策定・変更届　次世代法・女性活躍推進法一体型」は電子申請システムにより届出も可能です（https://www.e-gov.go.jp）。

女性の活躍推進に向けた体制の整備

以上、第１ステップ「自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析」、第２ステップ「行動計画の策定、社内周知、公表」、第３ステップ「行動計画を策定した旨の届出」が、女性活躍推進法の求めるものですが、行動計画を定期的に、数値目標の達成状況や行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、「計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）」というサイクルを確立することも重要です（指針）。すなわち、「取組の実施の点検と評価」をステップ４として設けることを検討してみましょう。

また、女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んで行くことが重要です。行動計画の策定や推進にあたっては、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等が参画した体制（委員会等）を設けることは効果的です。なお、行動計画の推進にあたっては、継続的な実務体制を設けることも効果的です（指針）。

❺ 女性の活躍に関する状況の情報の公表

一般事業主は、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報をおおむね年１回以上定期的に公表しなければなりません。

これまでは、14項目のうち、一般事業主が適切と認めるものを１項目以上公表することを義務づけられていましたが、令和元年女性活躍推進法改正により、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（８項目）と②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備（７項目）の区分ごとに、それぞれ１項目以上を選択して、２項目以上を公表しなければなりません。

公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要です。

公表方法は、自社のホームページや国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」内（https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/）の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載等によります（指針）。

①　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女別の採用における競争倍率（区）
- 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
- 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 役員に占める女性労働者の割合
- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派）
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

②　職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 男女別の育児休業取得率（区）
- 労働者の１か月当たりの平均残業時間
- 労働者の１か月当たりの平均残業時間（区）（派）
- 有給休暇取得率
- 有給休暇取得率（区）

上記の「区」は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。「派」は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

❻ えるぼし認定

一般事業主行動計画の届出をした一般事業主（300人以下の事業主も含む）は、申請することによって、取組の実施状況が優良なものであることその他省令で定める基準に適合した場合には、「えるぼし認定」を受けることができます（認定された事業主を、「認定一般事業主」といいます）。さらに、令和元年の女性活躍推進法改正により、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし認定」が創設されました（認定された一般事業主を、「特例認定一般事業主」といいます）。プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

認定基準は、表のとおりです。「えるぼし認定」については、満たした認定基準の数に応じて、第１段階目、第２段階目、第３段階目という認定の段階があります。

認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながります（指針）。認定を受けると、「えるぼし」マークを、商品、役務の提供の用に供する物、商品、役務又は一般事業主の広告、商品又は役務の取引に用いる書類又は通信、一般事業主の営業所、事務所その他の事業場、インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報、労働者の募集の用に供する広告又は文書（省令）に付けることができます。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

プラチナえるぼし	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、**当該行動計画に定めた目標を達成**したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準の**全て**を満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、**８項目以上**を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表すること**が必要
えるぼし（３段階目）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準の**全て**を満たし、その実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表**していること。
えるぼし（２段階目）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準のうち**３つ又は４つ**の基準を満たし、その実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表**していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、２年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし（１段階目）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の５つの基準のうち**１つ又は２つ**の基準を満たし、その実績を**「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表**していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、２年以上連続してその実績が改善していること。

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
１.採用	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近３事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近３事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が４割を超える場合は４割）以上であること。 (ii) 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が４割を超える場合は４割）以上であること （※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
２.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**７割以上**であること。 （※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**８割以上**であること。 （※）継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・ 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。	○ 左に掲げる基準のうち、 ・(i)について、**８割以上** ・(ii)について、**９割以上** であること。(その他の基準は同左)
３.労働時間等の働き方	○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	同左

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
４.管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの**平均値以上**であること。 又は ② 「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が８割以上であること。	○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの**平均値の1.5倍以上**であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① **15%以下**の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が**15%以上**であること。 (※)「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近３事業年度の平均した１つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② **40%以上**の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が**正社員に占める女性比率の８割以上**であること。 (※) 正社員に占める女性比率の８割が40%以下の場合は、40%以上
５.多様なキャリアコース	○ 直近の３事業年度に、大企業については２項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については１項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

（注1）「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。
（注2） 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

＜その他＞
- 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から３年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- 職業安定法施行令第１条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

第３　労働基準法の男女同一賃金の原則

（均等待遇）

第３条　使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第４条　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らない。

労基法４条の立法趣旨

均等法施行の約40年前の昭和22年に、労基法４条は男女同一賃金の原則を規定しました。これは法の下の平等を保障する憲法14条を受けて、３条の均等待遇とともに設けられたものです。３条に禁止される差別理由は「国籍、信条又は社会的身分」であり、性別は明記されていません。制定当初の労基法には女性に対する時間外労働の制限や深夜業の原則禁止など、性別による労働条件の差別的取扱いが規定されていたためです。

通達は、労基法４条の立法趣旨を、「わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものである」（昭22.9.13発基第17号）としています。

国際条約の批准

ＩＬＯは、昭和26年に「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（100号）と同勧告（90号）を採択しました。これは、同一労働についている男女労働者に同一報酬を支払うことはもちろん、仕事は違っても同一価値の労働についている男女労働者に同一報酬を支払い、性による差別のない報酬率の確立を義務づけた条約です。この条約は、パートタイム労働者、派遣労働者、臨時労働者など、どのような賃金形態、雇用形態であっても、すべての労働者に適用されます。また公務部門では、とくに率先して実施しなければなりません。「報酬」とは、「通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与」をいうとされています。したがって、基本給だけでなく、ボーナス、手当等や制服・パソコンなどの現物支給等の付加的給付も含まれます。

日本は、ＩＬＯ100号条約を、昭和42年に批准しました。批准の際、その趣旨は労

基法４条に規定されているから新たな立法措置は必要ないとされました。また、国連は昭和41年に国際人権規約を採択しましたが、社会権規約７条には同一労働あるいは同一価値労働についての同一報酬が規定され、日本はこれを昭和54年に批准しました。

さらに、昭和54年に国連が採択した女子差別撤廃条約11条１項には、「同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利」が規定され、昭和60年に日本がこれを批准したことはすでに述べたとおりです。この条約批准の際にも、労基法４条があるから批准の条件を充たしているとされました。

「女性であることを理由として」とは

「女性であることを理由として」とは、通達によれば、「労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由」とすることと解されています（昭22.9.13発基17号、平9.9. 25基発648号）。女性であるということだけを理由とする差別的取扱いだけでなく、社会通念や職場の女性の一般的平均的実態を理由とすることも含まれています。同一職種に就業する同学歴の男女間の初任給の差別は、一般的に労基法４条違反となります。

ところで、通達は、「職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別取扱いではない」としています（昭22.9.13発基17号、昭25.11.22婦発311号、昭63.3.14基発150号、平9.9. 25基発648号）。すなわち、男女間に賃金格差があっても合理的な理由があれば違法になりません。

労基法４条違反については、労働基準監督署の使用者に対する監督行政により是正されることになっていますが、そこで解決しない問題は裁判で争われます。労基法４条に関する最初の判決は、**秋田相互銀行事件判決（秋田地裁昭50.4.10）**です。この事件は、本人給（基本給）の賃金表が２本立てになっており、有利な(1)表は男性、不利な(2)表は女性に適用されていましたが、女性たちの申告に基づき労働基準監督署の指導がなされ、(1)表は扶養家族のある者、(2)表は扶養家族のない者に適用するように変更されました。ところが、銀行は、扶養家族のない男性には(1)表との差額を調整給の名目で支給しました。判決は、男性と女性で異なった賃金支給基準が決められている場合、特に事情が認められない限り、女性であることを理由とした差別的取扱いと推認されると解し、労基法４条違反を認めました。

岩手銀行事件判決（盛岡地裁昭60.3.28、仙台高裁平4.1.10）は、家族手当の支給対象者を「扶養家族を有する世帯主たる行員」とし、世帯主たる行員とは、その配偶者が所得税法上の扶養控除対象限度を超える所得を有する場合は、「夫たる行員」と定めた規定を労基法４条違反で無効としました。**日本鉄鋼連盟事件判決（東京地裁昭**

61.12.4）では、基本給の昇給率及び一時金の支給係数について女性に比して男性を有利に取扱う労働協約を、合理的な理由なく男女を差別するもので民法90条の公序良俗に違反して無効であると判断しました。

性別を明確に基準としていなくても、「女性であることを理由」とする賃金差別と判断される場合があります。**三陽物産事件（東京地裁平6.6.16）**では、本人給（基本給）における「世帯主・非世帯主」という支給基準は、非世帯主や独身の男性従業員に対しては実年齢に応じた給与を支払っていることなどにかんがみて、その適用の結果が女性従業員に一方的に不利になることを容認して制定したものと推認でき、労基法４条違反としました。さらに、会社が設けた「勤務地域限定・無限定」という支給基準についても、そのような基準が設けられるに至った経過をも合わせ考えると、このような基準の適用の結果生じる効果が女性従業員に一方的に著しい不利益となることを容認して基準を新たに制定したものと推認されると判断して、労基法４条違反としました。

三陽物産事件を、賃金についての間接差別を裁判所が認めた判決と評価する見解があります。しかし、間接差別とは、①使用者に性差別の意図がなくても、②性別ではない基準によって（本件では「世帯主・非世帯主」や「勤務地域限定・無限定」という基準）、かつそのような性中立的な基準に合理性・正当性がなく、③そのような基準を適用することで一方の性に処遇上著しい不利益をもたらすものと学説では解されています。本件のように女性従業員に対して一方的に著しい不利益をなることを「容認」しているという使用者の差別的意図がうかがわれる場合には、上記の定義による間接差別には該当するとはいえないでしょう。

賃 金 と は

労基法４条にいう「賃金」とは、労基法11条の賃金（「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」）をさします。したがって、基本給は勿論のこと、家族手当なども含まれ、賃金の額だけでなく、賃金体系、賃金形態なども含まれます。たとえば、男性のみに手当を支給すること、職務、能率、技能、年齢、勤続年数が同一であるのに男性は月給制、女性は日給制とすること、職務、能率、技能などが等しいにもかかわらず女性の昇給を遅らせることは、労基法４条違反となります。

また、家族手当、住宅手当等について、一方の性の労働者にはその配偶者の所得が一定額を超える場合でも手当を支給するのに、もう一方の性の労働者にはその配偶者が一定額以下の所得でないと手当を支給しないという取扱いをすることは、本条に違反します（平24.12.10基発1220第4号、雇児発1220第2号）。

労基法４条は、賃金についての男女差別を禁止していますので、賃金以外の労働条

件についての差別的取扱いは、対象となりません。

差別的取扱い

通達は、「差別的取扱いをするとは、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含む」（昭22.9.13発基第17号、昭25.11.22婦発311号、昭63.3.14基発150号、平9.9.25基発648号）としています。有利に取扱う例として、結婚退職の場合に退職金を割増すことを女性に対してだけ行うことが該当します。

同一の労働と労基法４条

労基法４条は、「女性であることを理由とする」賃金差別を問題とし、「同一労働」又は「同一価値労働」を明確な要件とはしていません。しかし、賃金差別であると主張する女性が、比較対象の男性と「同一の労働」又は「同等の労働」に就いていることは、男女間の賃金格差が「女性であることを理由とする」ことを推認させる重要な事実となります。

日ソ図書事件判決（東京地裁平4.8.27）は、採用時の経緯、経験及び担当職務から当初の男女間の初任給格差は合理的であるとしましたが、その後６年経過し、女性の職務内容、責任、技能等のいずれの点でも、勤続年数および年齢が比較的近い男性社員４人（職務は同一でない）の職務と比較して劣らないようになったと評価し、質および量において男性が従事するのと同等と評価し得る業務に従事するに至った時点以降、会社は女性の賃金を男性並みに是正する義務があると判断し、会社が是正しなかったことは、過失による不法行為に該当するとして、男性４人の平均賃金との差額相当の損害金の支払いを命じました。

塩野義製薬事件判決（大阪地裁平11.7.28）は、女性を製品担当に変更したことについて、同じ職種を同じ量及び質で担当させる以上は原則として同等の賃金を支払うべきであるとし、会社に当時基幹職を担当していた同期男性５名の能力給の平均との格差を是正する義務が生じたとして、そのような義務を果たさないことによって生じた格差は不合理な格差というべきであるとしました。本件判決は、労基法４条は、「使用者が女性従業員に男性従業員と同一の労働に従事させながら、女性であることのみを理由として賃金格差を発生させた場合、使用者としては右格差を是正する義務があり、右是正義務を果たさない場合には、男女同一賃金の原則に違反する違法な賃金差別として、不法行為を構成する。」と述べています。

また、**内山工業事件判決（岡山地裁平13.5.23）**は、「同一の労働とは、労基法４条が男女の雇用平等、特に賃金の平等原則を定めたものであることから、形式的に職務内容及び職責を同じくする労働のみならず、職務内容、職責などに関して職務評価を通じて同価値と評価される職務をいうと解すべきである」として、職務内容や職責等

に異なる点がある男女の職務を同価値と評価し、女性に男性との差額賃金相当の損害金を支払うよう命じました。

さらに、**京ガス事件判決（京都地裁平13.9.20）**は、原告である女性の職務と同期入社で異なる職務に従事している男性の職務の遂行の困難さにつき、知識・技能責任・精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討し、各職務の価値に格別の差はないものと認め、差額賃金の支払いを命じました。この件については、カナダのオンタリオ州ペイ・エクイティ法の職務評価制度を参考にして、原告と比較対象者である男性の職務評価を詳細に行った鑑定意見書が提出されました。

雇用形態の差異と労基法４条

これまで、パートタイマーや契約社員など非正規社員は、同一又は同等の労働をしていても、正社員と就業形態や雇用形態が異なるので賃金が異なるのは法的に問題とされないと考えられてきました。非正規社員の大部分は女性であり、男女の賃金格差の大きな原因になっています。**丸子警報器事件判決（長野地裁上田支部平8.3.15）**は、非正規社員と正規社員の賃金差別を違法とした初めての判決で、まさに時代を画する判決ということができます。原告らは２か月の雇用期間を更新し、長い人は25年以上勤続している女性臨時社員ですが、女性正社員と同じ組立作業を一緒にやっており、労働時間は正社員より15分短いとされながら毎日15分の残業が義務づけられ、結局正社員と同じ労働時間働いていました。しかし、正社員と臨時社員の賃金体系は異なり、臨時社員の賃金は著しく低く抑えられていました。そこで原告らは、女性正社員との賃金差額を請求して提訴しました。

判決は、原告側の労基法３条違反や４条違反の主張を認めず、同一（価値）労働同一賃金原則についても、労働関係を規律する一般的な法規範とは認めませんでしたが、その原則の根底には、「およそ人はその労働に対して等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである」とし、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして公序良俗違反になる場合があるとしました。そして、具体的には同じ勤続年数の女性正社員の８割以下の賃金格差は違法と判示しました。

異なる雇用形態につき、均等待遇の理念の適用を認めた意義は高く評価されますが、人格の価値の平等といいながら、２割の格差を認める具体的な根拠を示していない点に疑問もあります。しかし、この判決は、非正規社員に対する身分差別ともいうべき賃金差別是正の第一歩ということができます。平成20年４月１日からパートタイム労働法が施行され、一定の場合は、雇用形態が異なっていても、同一賃金の原則が適用されることが明記されました。

職能資格制度と労基法４条

職能資格制度といわれる賃金制度は、それ自体、性に中立的であって、女性に対する賃金差別を生み出すものではないといわれます。ところが実際には、この賃金制度を採用している企業の多くで、男女間の賃金格差が存在しています。

昭和シェル石油事件判決（東京高裁平19.6.28、平21.1.22最高裁確定）は、職能資格制度における男女の賃金格差を、女性差別であり労基法４条に違反するとして、１人の原告に対し合計2051万6641円損害賠償を認めました。この金額には、月例賃金及び賞与の差額相当損害金、退職金差額相当額の損害金、公的年金差額相当額、慰謝料、弁護士費用が含まれています。公的年金差額相当分を損害と認めた点でも画期的な判決ですが、職能資格制度に隠された女性差別を認定した点で重要な判決といえます。

原告が入社した会社は、昭和60年の合併により被告会社になりましたが、判決は、合併以降少なくとも平成５年まで、男性社員は学歴別年功制度を基本に置き、一定年齢以上はこれに職能を加味するような昇格管理を行っていましたが、高卒女性社員については高卒男性とは別の昇格基準を設けて昇格管理を行っていたことを認定し、原告女性と同一学歴で年齢が同じか数年若い男性と比較すると、ランク又は職能資格等級、定期昇給額、ひいては本給額において、著しい格差が存在し、合併による職能資格等級の格付けにおいて何ら合理的理由なく、男女間で著しい取扱いの相違があったものであり、以前の格付けをそのまま採用し、その状態を退職まで維持した会社の措置は、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たものと認め、故意による不法行為であると判断しました。

立証責任と立証方法

労働省（当時）労働基準局の解説書は、男女間の賃金格差があるとき、「その格差について具体的に職務、能率、技能等の差によるものであることが立証されない限り、女子であることを理由として差別待遇したものと推定してしかるべきであろう」と述べています。

すなわち、女性労働者の側が比較し得る男性に比べて賃金が低いことを立証すれば、これを争う使用者の側が、その差が性別以外の合理的理由によるものであることの立証責任を負い、その立証に成功しなければ労基法４条違反と認定されるのです。

この場合、差別を主張する女性は、比較し得る１人の男性の賃金よりも自分の賃金が低いことを立証すればよく、職場の男性と女性全体の賃金を明らかにする必要はありません。大量観察方式といわれる立証方法は、使用者の差別意識や差別の実態の立証として有効なものですが、全体の賃金が分からなければ、個人の男女差別の認定ができないものではないことに注目する必要があります。

Ⅲ部
保護に関する法

第１　労働基準法の性格と原則

労働基準法は、性別にかかわらず適用される労働条件の最低基準を定めています。そして、妊産婦であること、女性であること、年少者（15歳以上18歳未満）であることによって、特別な保護規定を設けています。Ⅲ部では、そのうち、一般的な労働条件の最低基準、一般的な女性に対する保護、妊産婦に対する保護（母性保護）について説明します。

働き方改革の一環として、第196回通常国会で働き方改革関連法が成立し、平成31年４月１日から順次施行され、労働基準法の労働時間法制等が大きく改正されます。「働き方改革」の目的について、「働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」であると厚生労働省は説明しています。労働基準法関係では、労働時間法制の見直しがなされました。主な改正点は、以下のとおりです。

①　時間外労働の上限規制を導入する。
②　１人１年あたり５日の年次有給休暇の取得を企業に義務づける。
③　中小企業についても月60時間を超える時間外労働の割増賃金を引き上げる。
④　「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充する。
⑤　「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにする。

このうち、②④⑤は、平成31年４月１日より施行されています。①については、大企業は平成31年４月１日より施行ですが、中小企業は令和２年４月１日より施行されます。③は、令和５年４月１日より施行されます。改正された点について該当部分で説明します。

なお、「中小企業」とは、①資本の額又は出資の総額（小売業・サービス業では5,000万円以下、卸売業では１億円以下、上記以外は３億円以下）、あるいは②常時使用する労働者（小売業では50人以下、サービス業・卸売業では100人以下、上記以外では300人以下）のいずれかの基準に該当する企業で、企業単位で判断されます。

❶ 労働基準法の原則

（労働条件の原則）

第１条　労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

２　この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

人たるに値する労働条件

Ⅰ部で述べたとおり、憲法25条１項は、すべての国民に「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障し、労働条件がそのようなものであることを保障するために、27条２項は勤労条件に関する基準を法律で定めることとしました。

労基法は、憲法のこの２つの規定を受けて昭和22年に制定されたものであり、１条１項は、その根本精神を、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と冒頭で明らかにしたものです。

「人たるに値する生活」、すなわち人間らしい生活を営むことができる労働条件とは、どのようなものでしょうか。

この点に関しては次のような通達があります。

「労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件の保障を宣明し、本法各解釈の基本理念を為す」（昭22.9.13発基17）。

「人たるに値する生活とは、その時その社会の一般理念による標準家族の生活をも含む」（昭22.9.13発基17、昭22.11.27基発401）。

この労働条件とは賃金だけでなく、労働時間はもちろんのこと、その他労働者が人間として生きることに関連するあらゆる労働関係の条件が含まれる最も広い概念であるとされています。したがって、女性労働者が健康や母性を損なわれるような労働条件はもとより、男性労働者についても単なる労働力としての存在でしかなくなり、子どもとふれ合う時間も少ない恒常的な長時間労働は、「人たるに値する労働条件」とは到底いえません。

この基準は、国の文化水準や経済力の向上に対応して上がるのが当然ですが、わが国では経済大国になったにもかかわらず、とくに労働時間においてＩＬＯやヨーロッパ諸国の水準をはるかに下まわっているのが現状です。平成11年、改正均等法の施行とともに、一般的に女性に対する時間外・休日労働および深夜業に関する保護が廃止されました。労基法の各条文をみるにあたって、この１条１項の原則を常に思い起こす必要があると思います。

最低基準を罰則つきで強制

労基法１条２項は、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」とし、117条以下で労基法違反の行為に対する罰則を定めています。

すなわち労基法は、これを下回る労働条件で労働させることを罰則つきで禁止するものです。労基法違反を取り締まる機関は労働基準監督署であり、労基法違反の就業規則等に対して変更を命ずることができるほか、労基法違反の有無を調査するため、事業場への立入権や文書提出命令権など強制捜査の権限をもち、違反があれば摘発して検察官に送致する権限があります。また、それ以前の段階で使用者に対し是正勧告することもできます。

労基法の民事的効力

労基法の民事的効力、すなわち使用者と労働者間の労働契約に対する効力としては、労基法13条が、次のように定めています。「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律の定める基準による。」たとえば、労基法32条で１日８時間１週40時間という最長法定労働時間が定められていますので、労使間で１日９時間という労働条件を含む労働契約を結んでも、労基法に違反する１日９時間という労働時間の部分の合意は無効となり、労働者は１日８時間働けばよいということになります。

ところで、労基法は、使用者と労働者の過半数代表者間の労使協定などによって、労基法の最低基準と異なる労働条件を設定することを認めています。前述の１日８時間１週40時間という法定最長労働時間の規制は、時間外労働に関する労使協定（労基法36条に定められているので36協定と呼ばれます）があれば、１日８時間を超えて働かせても、労基法違反であるとして刑事罰は科されないことになっています。

注：「労使協定」は、当該事業場（支店や工場などをさします）に労働者の過半数を組織する労働組合があればその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者と、使用者の間で結ばれるものです。過半数代表者は、民主的な方法で労働者の中から選びます（141頁参照）。労働協約は、労働組合が必ず一方当事者である点や過半数を組織していない労働組合も結ぶことができる点で、労使協定とは異なっています。

労働条件の一方的不利益変更

労基法１条２項は、労基法の定める労働条件の基準は最低のものであるから、「労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と規定しています。

実際の労働条件は、使用者が定める就業規則、使用者と労働者の過半数代表間の労

使協定、使用者と労働組合間の労働協約によって決まります。それが労基法の最低基準を下まわれば無効になり、労基法の基準が適用されますが、上回っていれば就業規則などの基準が適用されるのは当然であって、労基法の基準にあわせて労働条件を引き下げることは許されません。むしろ、労基法の基準より高い労働条件を定めるよう求められているのです。

就業規則で定められた労働条件を、使用者が労働者の同意なしに不利益に変更できるかという問題については、多くの裁判で争われていますが、最高裁は次のような判断基準を示しています（**秋北バス事件判決昭43.12.25、御国ハイヤー事件判決昭56.7.15、タケダシステム事件判決昭62.2.26など**）。

１　新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない。

２　しかし、労働条件の統一的な処理の要請に照らして、その就業規則が合理的なものであるかぎり、個々の労働者もその適用を受ける。

３　合理性判断は、変更の内容（不利益の程度・内容）、変更の必要性との比較衡量を基本とし、代償となる労働条件の改善の有無・内容、変更の社会的相当性や労働組合との交渉経過、他の労働者の態度などを勘案して行う。

平成９年の女子保護規定の廃止、平成10年の労基法大幅改正、平成20年の労働契約法施行などにともない、就業規則を変更する場合、労基法１条２項や判例の趣旨をふまえ、とくに次の点を考える必要があります。

第１に、変更の必要性として、法改正の目的である男女平等の実現あるいは労働時間の短縮のために必要であるかどうかが、もっとも重視されなければなりません。

第２に、不利益の内容・程度に関して、家族的責任を有する労働者にとって、家庭生活と職業生活の調和を図ることができる措置がとられ、時間外労働の増加などのため退職に追い込まれることがないようにすることです。

労働時間の弾力化が進むなかで、「人たるに値する労働条件」を定めた労基法１条の重要性は、ますます高まっていると思われます。

❷ 労 働 時 間

（労働時間）

第32条　使用者は、労働者に、休憩時間を除き１週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

２　使用者は、１週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き１日について８時間を超えて、労働させてはならない。

（休　日）

第35条　使用者は、労働者に対して、毎週少くとも１回の休日を与えなければならない。

２　前項の規定は、４週間を通じ４日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36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、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の５まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）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。

２　前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二　対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、１年間に限るものとする。第四号及び第６項第三号において同じ。）

三　労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四　対象期間における１日、１箇月及び１年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五　労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

３　前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

４　前項の限度時間は、１箇月について 45 時間及び１年について 360 時間（第 32 条の４第１項第二号の対象期間として３箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、１箇月について 42 時間及び１年について 320 時間）とする。

５　第１項の協定においては、第２項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第３項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、１箇月について労働時間を延長し

て労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第２項第四号に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。）並びに１年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第１項の協定に、併せて第２項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が１箇月について45時間（第32条の４第１項第二号の対象期間として３箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、１箇月について42時間）を超えることができる月数（１年について６箇月以内に限る。）を定めなければならない。

6　使用者は、第１項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一　坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、１日について労働時間を延長して労働させた時間　２時間を超えないこと。

二　１箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間　100 時間未満であること。

三　対象期間の初日から１箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の１箇月、２箇月、３箇月、４箇月及び５箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の１箇月当たりの平均時間　80 時間を超えないこと。

7　厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第１項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

8　第１項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

9　行政官庁は、第７項の指針に関し、第１項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

10　前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

11　第３項から第５項まで及び第６項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条　使用者が、第33条又は前条第１項の規定により労働時間を延長し、又は休日に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２割５分以上５割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率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。ただし、当該延長して労働させた時間が１箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の５割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。

（第２項から第５項まで略）

（年次有給休暇）

第39条　使用者は、その雇入れの日から起算して６箇月間継続勤務し全労働日の８割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

（第２項、第３項は略）

４　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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前３項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一　時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二　時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（５日以内に限る。）

三　その他厚生労働省令で定める事項

５　使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

６　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により、第１項から第３項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち５日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

７　使用者は、第１項から第３項までの規定による有給休暇（これらの規定により使

用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち５日については、基準日（継続勤務した期間を６箇月経過日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から１年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第１項から第３項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

８　前項の規定にかかわらず、第５項又は第６項の規定により第１項から第３項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が５日を超える場合には、５日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

（第９項、第10項は略）

労働時間と休日の原則

労基法32条は、１週40時間、１日８時間を超えて労働させてはならない、と罰則つきで定めています。これは法定の最長労働時間ですから、これより短い時間を所定労働時間と定めることは、労基法１条２項の趣旨から望ましいことです。労働時間が６時間を超える場合（「６時間を超える場合」とは６時間を含みません）は45分以上の休憩を与えなければなりませんから、午前９時から午後５時までのいわゆる「９時５時労働」で昼休みが１時間の場合は、１日の労働時間は７時間です。これを労基法の最低基準に合わせて使用者が一方的に午前９時から午後６時までに延長することは、原則として許されないわけです。

また、毎週少なくとも１回の休日を与えなければなりません。１日８時間で週40時間なら週５日労働、週休２日ということになりますが、毎週１日の休日を確保すれば週40時間の範囲で週６日労働も違法ではありません。

１日８時間労働の限度については、昭和22年の労基法制定のときから定められていましたが、１週40時間の限度は、昭和62年改正の労基法に明記されながらその実施は先送りにされ、平成９年４月１日にようやく全業種で実施されました。

ただし、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の４業種で規模が９人以下の事業場については、週44時間まで認める特例措置が残されています。これを廃止し、すべての事業場で、週40時間労働制を実施することが緊急の課題です。なお、農業、畜産・水産業、管理・監督者などについては、労働時間に関する規定は適用除外とされています。

女性のみの保護から男女共通の保護へ

労働時間は労働契約や就業規則で定められた労働時間（所定労働時間）が原則で、所定労働時間を超えた労働時間や休日労働はやむを得ない場合に限って例外として認められるものであるはずです。少なくとも１日８時間、１週40時間の法定労働時間を超える時間外労働や休日労働は厳しく制限されるべきです。

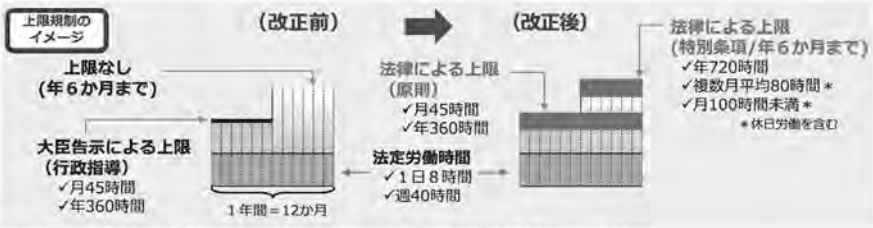
ところが、これまで男性については目安時間があるのみで、36協定を結べば、法律上は制限なく時間外・休日労働をさせることができ、女性についてだけ、労基法で制限されていました。平成９年にこの女性保護規定が廃止されたのは、男女の均等待遇のためであり、男女共通規制（保護）を設けることが前提でした。平成10年改正で行われた時間外・休日労働の規制は不十分なものですが、男女共通規制の第一歩とし、今後さらに水準を引き上げていくことが必要です。

時間外・休日労働の規制

１日８時間、１週40時間を超え、１週１回の法定休日に労働させるためには、労使協定（36協定）を締結して、労働基準監督署に届け出ることが必要です。

労使協定の労働者代表は、その事業場に労働者（パートタイム労働者やアルバイト等も含む）の過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者です。これまでの時間外労働の上限は、限度基準告示によっており、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能になっていました。労基法改正により、罰則付きの上限が法律で規定され、さらに、臨時的な特別の事情がある場合にも上回ることのできない上限が設けられました。法律上、時間外労働の上限は月45時間・年360時間となりました。臨時の特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、次のような規制があります。①時間外労働は年720時間以内、②時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満、③時間外労働と休日労働の合計について、「２か月平均」「３か月平均」「４か月平均」「５か月平均」「６か月平均」は全て１か月あたり80時間以内、④時間外労働は月45時間を超えることができるのは年６か月が限度。

この改正は、大企業については平成31年４月１日から施行され、中小企業については令和２年４月１日から施行されました。



参考資料：厚生労働省「時間外労働の上限規制　わかりやすい解説」

36協定の締結に当たって注意すべき点は、以下のとおりです。

１　従来の36協定では、延長することができる期間は、「１日」「１日を超えて３か月以内の期間」「１年」とされていましたが、労基法改正で、「１か月」「１年」の時間外労働の上限が設けられましたので、労使協定では、「１日」「１か月」「１年」について、時間外労働の限度を定める必要があります。

２　１年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

３　時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内にすることを協定する必要があります。

４　限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することができない業務量の増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります（例　予算、決算業務、納期のひっ迫など）。

これまで説明した上限規制には、以下のような適用を猶予または除外する事業・業務があります。

①　自動車運転の業務（改正労基法施行後５年後に適用。ただし、適用後の上限時間は、年960時間とする）。

②　建設業務（改正労基法施行後５年後に適用。ただし、災害時における復旧・復興事業については、平均80時間以内・１か月100時間未満の要件は適用しない）。

③　医師（改正労基法施行5年後に上限規制を適用。具体的な上限時間等を今後定める）。

④　鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（改正労基法施行５年後に適用）。

⑤　新技術・新商品等の研究開発業務（医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない）。

時間外・休日労働義務

36協定は、使用者が法定労働時間を超えてまたは休日に労働させても刑罰を受けないことを定めた免罰規定であって、個々の労働者に時間外労働を義務づけるものではありません。個々の労働者の義務が発生するためには、就業規則や労働協約などで、「業務上の必要があるときは36協定の範囲内で時間外・休日労働を命じることができる」と明確に定められていることが必要です。

しかしこのような定めがあり、36協定の範囲内であれば、どんな場合でも時間外・休日労働の命令に従わなければならないということではありません。

時間外労働をさせるにはその都度本人の同意を必要とする学説もありますが、同意は不要という立場に立っても時間外・休日労働を命ずる業務上の必要性が実質的に認

められなければ、命令は有効ではないし、また、労働者に時間外・休日労働を行うことが困難なやむを得ない理由があるときは、命令は権利濫用になる場合があります。

たとえば子どもを保育園に迎えに行かなければならないとか、病人が家で待っているときなどで他に頼める人がいないという場合、時間外労働を命じることが権利濫用になる可能性があります。

男女別の３６協定

36協定で男女別の限度を定め、女性に対しては一律に男性より時間外・休日労働を短く制限することは均等法の趣旨に反し、それを理由に配置や昇進で差別的取扱いをすることは均等法６条に違反します。

しかし、労使協定で労基法の最低基準を上まわる労働条件を定めることは労基法１条２項の要請するところであり、たとえば次のような協定が望まれます。

１　全ての労働者について、労基法の限度基準より短くする。

２　その限度内であっても、個々の労働者の同意を要件とする。

（実際にこのような36協定を結んでいる企業があり、それはもちろん有効です。）

３　同意を要件としない場合でも、家族的責任などを理由として、男女ともに時間外・休日労働を断れる権利を保障したり、その限度を他の労働者より短くしたりする。

深夜業に関する保護

平成９年の改正で、満18歳以上の女性に対する深夜業（午後10時から午前５時までの就業）の規制が全面的に廃止され、平成11年４月１日から施行されました。

夜の労働は人間の身体のリズムに反し、女性だけではなく、男性にとっても健康を害し、職業生活と家庭生活の両立を困難にするものです。とくに深夜にわたる交替制労働で時間外労働や連続勤務が行われる場合、その弊害は深刻で、健康や母性機能を損なう危険が指摘されています。平成９年の深夜業に関する女子保護規定の廃止にあたって、深夜業が及ぼす影響に関し、十分な調査が行われなかったと批判され、参議院の附帯決議では、「深夜業が労働者の健康及び家庭・社会生活に及ぼす影響について調査研究をすすめ、その実態把握に努めること」とされています。

ＩＬＯは、平成２年「夜業に関する条約」（171号）および勧告（178号）を採択しました。この条約は、昭和23年の「工業に使用される女性の夜業に関する条約」（89号）が、工業的企業で働く女性だけの保護であることから、すべての男女労働者の夜業に関する保護が必要であるとの趣旨でつくられたもので、「夜業労働者の健康を保護し、夜業労働者が家族的責任及び社会的責任を果たすことを援助し、職業上の昇進のための機会を提供し及び夜業労働者に対し適切に補償するため」（第３条）の措置

を定めています。

条約では、①無料の健康診断と健康上の問題を減少・回避する方法について助言を受ける権利、②健康上の理由により夜業に不適応である場合自己に適応する類似の業務に配置転換される、③母性保護、④社会的な便宜の提供などが規定されていますが、さらに勧告では、⑤夜業労働者の通常労働時間は８時間を超えない、⑥夜業労働者による超過勤務を回避、⑦２連続の業務は行わない、⑧２つの勤務の間に少なくとも11時間休息、⑨同一労働または同一価値労働について男女同一賃金の原則などが規定されています。

しかし、平成10年の改正は、深夜業の実態調査が不十分なままで、附則に「深夜業に従事する労働者の就業環境の改善、健康管理の推進等条件整備のための労使の自主的努力の促進」が加えられました。平成９年には労働省（当時）が「労使による深夜業に関する自主的ガイドライン作成支援事業」をスタートさせ、これを受けて一部業種の労使が深夜業についてのガイドラインを平成13年に策定しました。その中では、休日出勤の回避や育児・介護担当労働者への配慮などが提言されています。

なお、労働安全衛生法では、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、又はその業務に配置替えを行う際、および６か月以内ごとに１回、健康診断を行い、その結果異常があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければならないと規定されています。

深夜業に従事する女性労働者の就業環境整備

女性労働者に対する深夜業の解禁に伴い、就業環境等の整備に関する指針が出されました。事業主は、その雇用する女性労働者を深夜業に従事させる場合には、次の点について適切な措置を講ずるべきであるとされています。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

事業主は、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ものとすること。また、事業主は、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ものとすること。

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

事業主は、その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を行うよう努めるものとすること。

なお、事業主は、子の養育又は家族介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合

には、育児・介護休業法の定めるところにより、深夜業をさせてはならないこと。

育児中の深夜業制限は、子どもが就学前の場合の権利ですが、小学校低学年も深夜親が不在なのは子どもの福祉に反しますので十分な配慮が必要です。

この他指針には、**(3)労働安全衛生法に基づく男女別仮眠室、休養室、トイレ等の整備、(4)同法に基づく深夜業従事の際および６月以内ごとに１回の健康診断、健康診断の結果による深夜以外の時間帯の就業への転換、作業転換、労働時間の短縮、(5)労基法による妊産婦の深夜業制限**が列挙されています。

採用時には、深夜業に従事しないものとして採用された女性を新たに深夜業に従事させることは、合理的理由のない労働条件の一方的不利益変更として違法となる場合があります。事業主が女性の事情を聴かないで深夜業に従事させた場合、あるいは、事情を聴かれた女性が深夜業はできない旨を述べたにもかかわらず、深夜業に従事させた場合などは、とくに問題になると思われます。

時間外労働・休日労働・深夜業に対する割増賃金

使用者は、労働者を、時間外労働させた場合、法定休日に休日労働をさせた場合、深夜業をさせた場合、割増賃金を支払うことが義務づけられています（労基法37条）。なお、管理監督者などは、時間外労働及び休日労働については、割増賃金の支払に関する規定が適用されませんが、深夜業の割増賃金の支払の規定は適用されます(41条)。労基法にいう時間外労働は、必ずしも当該企業の定める所定労働時間を超えた時間（いわゆる「残業」）と同じとは限りません。たとえば、所定労働時間が１日７時間の場合、１日８時間までは労基法にいう時間外労働ではなく、８時間を超えた労働時間に対して割増賃金の支払が義務づけられます（以下、特にことわりのない限り、時間外労働とは「法定時間外労働」を意味します)。

これまでの法定割増賃金率は、時間外労働及び深夜業に対しては25％以上、休日労働に対しては35％となっていましたが、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的として、労基法が改正され、平成22年４月１日から施行されました。平成22年４月１日からは、１か月に60時間を超える時間外労働を行う場合には、50％以上の割増賃金率となりました。なお、１か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日に行った時間外労働は含まれます。

これまで、中小企業については、１か月60時間を超える時間外労働に対する50％以上の割増賃金率の適用が猶予されていましたが、労基法改正により、令和５年４月１日から猶予措置が廃止され、適用されるようになります。

時間外労働に対する割増賃金率の仕組み

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は ５０％
中小企業は ２５％

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	50%
中小企業	25%	**25%**

（改正後）

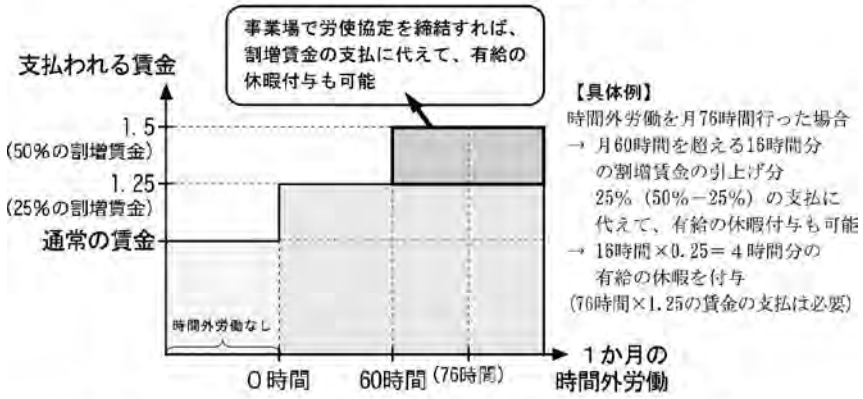
月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに５０％
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	**50%**
中小企業	25%	**50%**

参考資料：厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

また、事業場で労使協定を締結すれば、平成22年４月１日以降、１か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分である25％の割増賃金に代えて、有給の休暇を付与することができるようになりました。

割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組み



参考資料：厚生労働省「労働基準法の一部改正法が成立～平成22年４月１日から施行されます～」

変形労働時間制（32条の２から５）

一定の要件のもとに、１日および１週間の法定労働時間の規定を緩和する制度を変形労働時間制といいます。その種類は、①１か月単位の変形労働時間制、②フレックスタイム制、③１年単位の変形労働時間制、④１週間単位の非定型的変形労働時間制です。また、家族的責任を有する労働者に対する配慮義務が労基法施行規則に定められています。

このうち、フレックスタイム制に関しては、労基法改正により、多様で柔軟な働き方の実現のため平成31年４月１日より拡充されました。フレックスタイム制というのは、一定の期間について予め定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度ですが、これまで１か月とされていた、清算期間（労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間）が、３か月まで延長することが可能になりました。

事業場外労働（38条の２）

一定の事業場外労働で労働時間を算定し難いときは、実際に働いた時間の長短にかかわらず、所定労働時間働いたものとみなされます。

事業場外労働についてみなし労働時間制が認められるのは、通達によれば、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な事業です。したがって、次のような場合には適用されません。

① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
② 無線やポケットベル等により、随時使用者の指示を受けながら労働している場合
③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

すなわち、営業や外交など外まわりの仕事で、だれからも指揮監督をうけない場合に限って、みなし労働時間制が認められるのです。

この制度が適用されると、原則として残業という概念がなくなります。しかし、その仕事をするために通常の所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、通常必要とされる時間残業したものとみなすことになっています。この通常必要とされる時間については、労使協定があれば、その協定で定めた時間とします。

この制度は､所定の労働時間や通常必要とされる所定外労働時間の決め方によって、真面目に働いている労働者にタダ働きを強制することになりかねないという心配がありますので、運用に当たっては慎重な取扱いが必要です。

専門業務型裁量労働制（38条の３）

一定の専門職で、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し、具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務について、労使協定により、協定で定める時間労働したものとみなされます。

１　対象業務　これまで厚生労働省令で定められた業務は次のとおりです。

①新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務、③新聞・出版の事業における記事の取材・編集の業務又は放送番組の制作のための取材・編集の業務、④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、⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクターの業務、⑥広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の考案の業務、⑦公認会計士の業務、⑧弁護士の業務、⑨一級建築士の業務、⑩不動産鑑定士の業務、⑪弁理士の業務、⑫事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務、⑬建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務、⑭ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、⑮有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、⑯金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、⑰二級建築士又は木造建築士の業務、⑱税理士の業務、⑲中小企業診断士の業務、⑳大学における教授研究の業務

２　導入要件　労使協定で定める事項は、次のとおりです。

(1)　対象業務
(2)　対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
(3)　対象業務の遂行手段、時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこと
(4)　対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置
(5)　対象労働者からの苦情の処理に関する措置

専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者は、働き過ぎのため健康状態が悪化する傾向があり、苦情も多いので、平成15年の改正で、(4)と(5)が新たに追加されました。その趣旨をふまえた労使協定が結ばれ、実際に守られることが重要です。

企画業務型裁量労働制（38条の４）

平成10年の労基法改正で、専門職以外にも裁量労働制が導入されましたが、平成15年改正で、その範囲が拡大され、要件も緩和されました。

１　対象事業場　当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼす決定が行われる事業場又は当該事業場に係る事業の運営に影響を及ぼす独自の事業戦略を策定している支社等である事業場

改正前は本社機能をもつ事業場に限定していましたが、次の対象業務が存在する事業場において、企画業務型裁量労働制を実施できることになりました。

２　対象業務　事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務

ただし、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではありません。詳細は指針および通達で示されています。

３　導入要件　賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会（労使委員会）が、その委員の５分の４以上の多数による議決により、次の事項に関する決議をし、労働基準監督署に届け出ること

(1) 対象業務
(2) 対象労働者
(3) みなし労働時間
(4) 対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置
(5) 対象労働者からの苦情の処理に関する措置
(6) 使用者は、当該労働者の同意を得なければならないことおよび同意をしなかった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

４　労使委員会　労使委員会の委員の半数は、その事業場に、労働者の過半数で組織した労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者に省令で定めるところにより任期を定めて指名されていることが必要です。企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていますので、とくに労働組合に加入していない労働者が多い中小企業でも、労使委員会が適正に設置、運営される必要があることを、通達で強調しています。

高度プロフェッショナル制度（41条の２）

平成31年４月１日、労基法改正により、高度プロフェッショナル制度が新設されました。高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円以上であること）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労基法で定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

対象業務は、①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の業務、②資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務等、③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考察又は助言の業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務です。

高度プロフェッショナル制度を導入するためのプロセスは、以下のとおりです。

ステップ１：労使委員会の設置
ステップ２：労使委員会での決議
ステップ３：決議を労働基準監督署長に届出
ステップ４：対象労働者の書面による同意の取得
ステップ５：対象労働者が対象業務に就労
ステップ６：決議の有効期間の満了（継続する場合はステップ２へ）

年次有給休暇

雇用された日から６か月間継続勤務し、働く義務のある日の８割以上出勤した労働者は、10日の年次有給休暇（年休）を取得する権利があります。年休の日数は次のとおり、勤続２年半までは年１日、３年半からは年２日加算され、６年半で20日となります。

年次有給休暇の具体的な付与日数は、次のようになります。

（年次有給休暇の付与日数）

継続勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5年以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20	20	20	20日

なお、パートタイマーに対しても労働時間に比例した年休が付与されます(243頁)。また、有給休暇の時効は付与日から２年とされています。ただし、退職後に取得することはできません。

これらの日数は最低基準ですから、就業規則や労働協約でこれを上回る年休を定めることは望ましいことです。

年休の権利は、その要件を満たす労働者に法律上当然に発生する権利であり、使用者は労働者の請求する時季に請求する日数の年休を与えなければなりません。何のために休むかなどについて申告する必要はなく、使用者の承認がなければ休めないということもありません。

ただし、請求された時季に休まれると事業の正常な運営を妨げる場合、使用者は時季を変更する権利があります。「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、使用者が代替要員の確保の努力や勤務割の変更などの配慮をしても、その労働者の年休取得日の労働がその事業場の運営にとって不可欠であり、かつ代替要員を確保するのが困難な者からの年休請求を指します。その場合でも、使用者が代替要員確保の努力をしないまま時季変更することは許されません。

また、年休を取得したことを理由として不利益な取扱いをすることは許されません（附則136条）。

労基法は、年休の取得を労働者の権利として定めています。しかし、日本の年休取得率は51.1％（平成29年）と低く、その理由は、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等があります。そこで、労働者の年休取得を促進するために、既に計画年休制度がありましたが、さらに、労基法改正により年５日の年休の取得を企業に義務づけました（平成31年４月１日施行）。計画年休制度で年休を計画的に付与した休暇は、新たに導入された年５日取得義務化の５日とカウントされます。

計画年休というのは、使用者が計画的に取得日を定めて年休を付与することです。労使協定で決めれば、５日を超える日数（すなわち６日以上）について夏季一斉休暇などの計画年休にすることができます。５日は労働者が自ら請求・取得できる年休として残さなければなりません。ただし、育児など特別の事情により年休日をあらかじめ定めることが適当でない労働者については、労使協定で、計画年休から除外することを含め十分に配慮することが望ましいとされています（通達）。

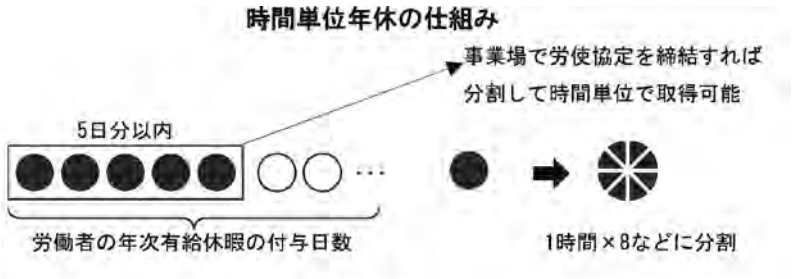
そして、労基法改正により、年10日以上の年休を付与されている労働者（管理監督者や有期雇用労働者等を含む）に対して、年休の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させることが使用者の義務になりました（違反に対しては刑事罰あり）。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。既に、５日以上の年休を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。使用者は、労働者ごとに年休管理簿を作成し、３年間保存しなければなりま

せん。

使用者による年休の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません（就業規則の絶対的必要記載事項）。

参考資料：厚生労働省「年次有給休暇の時季指定義務」

改正労基法施行（平成22年４月１日）より以前は、年休は日単位で取得することとされていましたが、平成22年４月１日からは、事業場で労使協定を締結すれば、１年に５日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。年休を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。



資料出所：厚生労働省「労働基準法の一部改正法が成立～平成22年4月1日から施行されます～」

労使協定の労働者代表

時間外労働、変形労働時間制、事業場外労働、裁量労働制、計画年休など、多くの重要な労働条件は労使協定によって決められます。そこで労使協定を締結する労働者代表がだれになるかは、非常に重要です。

労基法は、労働者代表を、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があれ

ばその労働組合（過半数労働組合）、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と定めています。

しかし、これまでは課長などの役職者や、役職者が指名した者が過半数代表者になるなど、労働者の意識を反映するようになっていない場合が少なくありませんでしたので、労基法施行規則で次の要件が明確にされました（労基則６条の２）。

(1) 法第41条第２号の監督、管理の地位にない者

(2) 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者

(2)は何のための代表者選出か分からないまま選出するようなことがあってはならないという趣旨です。この趣旨からすれば、それぞれの項目、たとえば時間外労働の上限を何時間にするかなどについて、労働者の意見を具体的に聴き、その意見を代表して労使協定を結ぶことが必要です。労働者の過半数代表者であることや過半数代表者になろうとしたこと、また、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにと規定されています。

就業規則、労使協定などの周知義務

労働条件に関し、定めた就業規則や労使協定を労働者が知ることができなければ、その労働条件を守らせることができるよう主張することもできません。法令や就業規則については、これまでも労基法で労働者に対する周知義務が定められていましたが、平成10年の労基法改正で労使協定および裁量労働制に関する労使委員会の決議も周知義務の対象に加えられ、周知方法も「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない」と定められました（106条）。

労基法施行規則（厚生労働省令）で定める方法には、上記の他に、「磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること」と定められています。社内のコンピューターに記録し、だれでも見ることができるようにすることなどが求められています。

第２　女性労働者の保護

第６章　年少者

（深夜業）

第61条　使用者は、満18歳に満たない者を午後10時から午前５時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性については、この限りではない。

第６章の２　妊産婦等

（坑内業務の就業制限）

第64条の２　使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

一　妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後１年を経過しない女性　坑内で行われるすべての業務

二　前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性　坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

（危険有害業務の就業制限）

第64条の３　使用者は、妊娠中の女性及び産後１年を経過しない女性（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性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

３　前２項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

（産前産後）

第65条　使用者は、６週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

２　使用者は、産後８週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過した女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、差し支えない。

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らない。

第66条　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の２第１項（１か月単

位の変形労働時間制）、第32条の４第１項（１年単位の変形労働時間制）及び第32条の５第１項（１週間単位の非定型的変形労働時間制）の規定にかかわらず、１週間について第32条第１項の労働時間、１日について同条第２項の労働時間を超えて労働させてはならない。

２　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第１項及び第３項並びに第36条第１項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

３　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

（育児時間）

第67条　生後満１年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、１日２回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

２　使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）

第68条　使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性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。

女性に対する保護の見直し

女性労働者に対する保護には、一般的な女性保護と妊娠・出産に関する母性保護に区別されます。このうち、母性保護はより拡充し、それ以外の健康および家族的責任に関する保護は男女共通の保護に組み替えていくべきだという原則のもとに、女性に対する時間外・休日労働の制限および深夜業の原則禁止規定が廃止されました。

しかし、時間外・休日労働および深夜業の一般的な男女共通規制がきわめて不十分であるため、育児・介護を行う男女労働者の時間外労働の制限及び深夜業の制限が設けられ、深夜業に従事する女性の就業環境等の整備に関する指針が出されたことは、すでに述べたとおりです。

現在、妊娠・出産保護以外の18歳以上の女性労働者に対する一般的な保護は、一定の坑内労働の禁止、一定の重量物等危険有害業務就業の禁止、生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置のみとなりましたが、労働安全衛生法の一部改正に伴い、女性労働基準規則も改正され、生殖機能などに有害な化学物質が発散する場所での女性労働者の就業の禁止対象が拡大されました。改正は、平成26年11月１日から施行されています。なお、18歳未満の年少者については、男女を問わず、時間外・休日労働の制限、深夜業の原則禁止、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止が労基法に規定されています（60条～63条）。年少者の深夜業は原則禁止されていますが、16歳以上18歳未満の男性については、交替制による深夜業は認められています。しかし16歳以上

18歳未満の女性については、交替制による深夜業は認められていません。

❶ 一般女性保護

坑内業務の就業制限

使用者は、妊娠中の女性及び坑内業務に従事しないと申し出た産後１年を経過しない女性以外の満18歳以上の女性を、女性労働基準規則（厚生労働省令）で定めた次の坑内業務に就かせてはなりません（64条の２第２号）。

① 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下鉱物等）の掘削又は掘採の業務

② 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）

③ 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務

④ ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採に付随して行われる業務（計画作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理業務、技術上の指導監督の業務を除く。）

すなわち、遠隔操作によるものと、管理・指導監督の業務は女性の就業が解禁されその他の坑内における掘削・掘採・運搬業務等については、女性に有害な業務として禁止されているのです。

危険有害業務の就業制限

昭和60年の労基法改正前は27業務の就業が一般的に女性に対して禁止されていましたが、これらを母性保護の面から見直し、大半を妊産婦（妊娠中及び産後１年以内の女性）に対する就業制限としました。妊産婦以外の一般女性に対しては、次の２業務のみを就業制限の対象としています。

(1) 重量物を扱う業務

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

(2) ①労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第３管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での

業務、②タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

女性労働基準規則の対象物質（26物質）は次のとおりです。これらは、同時に、労働安全衛生法に基づく「特定化学物質障害予防規則」「有機溶剤中毒予防規則」「鉛中毒予防規則」の適用を受けます。

〔特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの〕

物質名	管理濃度	物質名	管理濃度
1　塩素化ビフェニル（PCB）	0.01mg/m^3	10　塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）	0.1mg/m^3
2　アクリルアミド	0.1mg/m^3	11 スチレン	20ppm
3　エチルベンゼン	20ppm	12　テトラクロロエチレン（パークロルエチレン）	50ppm
4　エチレンイミン	0.05ppm	13　トリクロロエチレン	10ppm
5　エチレンオキシド	1ppm	14　砒素化合物（アルシンと砒化ガリウムを除く）	0.003mg/m^3
6　カドミウム化合物	0.05mg/m^3	15　ベータープロピオクトン	0.5ppm
7　クロム酸塩	0.05mg/m^3	16　ペンタクロルフェノール（PCP）およびそのナトリウム塩	0.5mg/m^3
8　五酸化バナジウム	0.03mg/m^3	17 マンガン	0.2mg/m^3
9　水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	0.025mg/m^3		

〔鉛中毒予防規則の適用を受けるもの〕

物質名	管理濃度
18　鉛およびその化合物	0.05mg/m^3

〔有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの〕

	物質名	管理濃度		物質名	管理濃度
19	エチレングリコールモノエチルエーテル（セロソルブ）	5ppm	23	N,N-ジメチルホルムアミド	10ppm
20	エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（セロソルブアセテート）	5ppm	24	トルエン	20ppm
21	エチレングリコールモノメチルエーテル（メチルセロソルブ）	0.1ppm	25	二硫化炭素	1ppm
22	キシレン	50ppm	26	メタノール	200ppm

（注１）カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体は対象とならない。

（注２）上記３、11～13、19～26の物質を含む有機溶剤の混合物について、作業環境測定及び評価を行った結果、第3管理区分に区分された屋内作業場における業務については、それぞれの物質の測定値が当該物質の管理濃度以下であっても、女性労働者を就労させてはならない。

これらの業務は、女性の妊娠・出産機能に関連する保護規定ですが、妊娠・出産保護のみを直接の目的とするのではなく、そのような機能・身体をもつ女性の健康と安全の保護を目的とするものです。たとえば、重量物を扱う業務を継続すると、子宮下垂などの症状が発生し、出産に障害があるだけでなく、女性の健康を損なうことにつながります。したがって上記の就業制限は妊娠・出産期と関係なく、生涯にわたって女性保護の対象になるのです。

女子差別撤廃条約は、「作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む）についての権利」を、男女平等に確保すべきだと規定しています（11条１項(f)）。男女ともに、生殖機能を含む健康と安全が確保される労働条件が求められているわけですが、生殖機能に男女の違いがあるので、保護のあり方も異なることになります。その点では、男性の生殖機能を含む健康と安全のための保護が検討され、さらに男女共通の保護の拡大が望まれます。

また、かつて女性には危険な仕事はさせられないということが差別につながっていた面があり、女性だけの就業制限は最小限にすべきですが、これらの業務は男性に合わせた設備や運用が行われてきた面もあるので、その基準が女性にとっても適正かどうか点検しながら女性を配置していくことが必要です。

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

生理休暇は、母性保護の１つとしてとらえられていました。たしかに、生理のときに無理な労働をすることによって母性機能が損なわれる場合があり、妊娠・出産保護のためにも生理休暇が必要といえます。しかし、妊娠・出産保護を直接の目的とする保護であるならば､妊娠･出産しない女性には必要ないということになりかねません。したがって、生理休暇も、重量物制限などと同様、妊娠・出産機能をもつ女性の健康と安全の保護としてとらえるのが適切と思われます。

条文は、「生理日に就業させてはならない」と規定していますが（68条)、生理日とは、生理にともなう下腹痛、腰痛、頭痛等の症状のある日と解釈されます。苦痛の程度について医学的証明は不可能ですから、本人の申出によるしかありません。

通達も「その手続を複雑にするとこの制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女子労働者の請求があった場合にこれを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、たとえば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるよう指導されたい」（昭23.5.5基発第682号）としています。

❷ 母 性 保 護

1) 産前産後の休業

産前産後休業の延長

昭和60年、平成９年の労基法改正により、母性保護の充実のため、産前産後休業が延長されました。なお､休業は休暇の一種ですが､長期の休暇を休業と称しています。産前産後休業のことを、産前産後休暇といったり、出産休暇といったりします。

産 前 休 業

出産予定日の６週間前（多胎妊娠は14週間前）からとることができますが、実際の出産が予定日より早ければそれだけ短縮され、逆に予定日より遅れた場合はその分だけ延長されます。出産当日は、産前休業になります。強制的な休業ではなく、出産する女性の請求によって開始される休業ですから、使用者のほうから休業を命令することはできませんが、本人が請求すれば、必ず与えなければなりません（65条１項）。

産 後 休 業

出産の翌日から数えて８週間の休業が定められていますが、このうち６週間は強制

的な休業で、使用者が就業を命令することができないのはもちろん、出産した女性の側からも就業を申し出ることはできません。

６週間経過後は、本人が請求すれば、医師が健康に支障がないと認めた業務につくことができます（65条２項）。本人が請求しないのに使用者のほうから就業を命令することができないのはいうまでもありません。産後６週間だけを強制休業としたのは産前の休養の必要度には個人差がありますが、産後の母体の回復のための休養は、出産した女性全員に欠かせない必要なことだからとされています。

しかし、産前の無理な労働が妊娠中毒症や早産などの原因になることは明らかなので、産前休業も充分にとれるような措置が必要です。なお、産後休業の「出産」とは妊娠４か月以上の分娩をいい、「出産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています（昭23.12.23基発第1885号）。

産前産後を通算する休業を定めている場合

「産前産後通算して14週間の休業」と定めている企業がありますが、産後８週間の休業は保障しなければならないので、出産が遅れて産前休業が長くなったことを理由に産後休業を短縮することはできません。産後８週間が確保される限り、通算制を採用して、本人の意思で産前休業を短縮し、産後を長く休むことは可能です。

産前産後休業の所得保障

労基法は産前産後休業中の賃金について特に定めず、労使の自主的な交渉にゆだねています。労働協約や就業規則で産前産後休業中の賃金を全額保障している企業もありますが、賃金が支払われない女性労働者で健康保険の被保険者に対しては、出産手当金として、出産の日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの間において労務に服さなかった期間、標準報酬日額の３分の２に相当する金額が支給されます（健康保険法102条）。なお、産前産後休業中に賃金の一部が支給される場合で受け取る額が出産手当金の額よりも少ないときは、その差額が支給されます。

そのほか、出産に要する費用の経済的負担の軽減を図るために、被保険者又はその被扶養者等が出産した後、加入する保険者に支給申請することで、１児につき42万円が被保険者に支給されます。なお、（公財）日本医療機能評価機構が運営する産科医療補償制度に加入する病院、診療所又は助産所の医学的管理下における在胎週数22週以降に達した日以後の出産でない場合には39万円が支給されます(健康保険法101条)。

健康保険法の場合、被保険者本人が出産した場合には「出産育児一時金」、その被扶養者の方が出産した場合には「家族出産育児一時金」が支給されますが、その支給額は同一となっています。１年以上健康保険の被保険者であった女性が、被保険者の資格喪失した日後６ヶ月以内に出産したときは、被保険者として受け取ることができ

るはずであった出産育児一時金の支給を最後の保険者から受け取ることができます（健康保険法106条）。

なお、出産育児一時金には、直接支払制度と受取代理制度があります。直接支払制度は、出産育児一時金の請求と受け取りを、妊婦などに代わって医療機関等が行う制度です。出産育児一時金が医療機関等へ直接支給されるため、退院時に窓口で出産費用を全額支払う必要がなくなります。受取代理制度は、妊婦などが、加入する健康保険組合などに出産育児一時金の請求を行う際に、出産する医療機関等にその受け取りを委任することにより、医療機関等へ直接出産育児一時金が支給される制度です。

全ての医療機関等が直接支払制度を導入しているわけではありませんので、医療機関等に確認してください。直接支払制度（又は受取代理制度）を導入する施設で出産する場合でも、その制度を利用するか、加入する健康保険組合などへ直接請求して出産育児一時金の支給を受けるかは、妊婦の側で選択することができます。

産前産後休業期間中の社会保険料の免除措置等

平成24年８月22日に公布された公的年金制度の財政基盤および最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律により、平成26年４月１日から次世代育成支援の観点に立ち、産前産後休業を取得した者に、育児休業同様の配慮措置が講じられました。

平成26年４月30日以降に産前産後休業が終了となる者について、平成26年４月分以降の保険料（厚生年金保険、健康保険）が対象となります。産前産後休業期間中（産前42日、多胎出産の場合は産前98日、産後56日のうち、妊娠又は出産を理由として労務に従事しなかった期間）の社会保険（厚生年金保険、健康保険）の保険料が免除されます。事業主は、産前産後休業取得者申出書を日本年金機構年金事務所に提出する必要があります。

また、産前産後休業の終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の３か月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定されます。通常の定時決定の時期（原則７月１日）を待たずに、被保険者が事業主経由で「産前産後休業終了時報酬月額変更届」を提出すれば、すみやかに標準報酬月額が改定されます。なお、産前産後休業を終了した日の翌日に引き続いて育児休業を開始した場合は、変更届を提出できません。

３歳未満の子の養育期間に係る標準報酬月額の特例措置（年金額の計算時に、下回る前の標準報酬月額を養育期間中の標準報酬月額とみなす）は、産前産後休業期間中の保険料免除を開始したときには、終了します。

年次有給休暇と産前産後休業

労基法39条は、６か月間継続勤務し、働くことになっている日数の８割以上出勤した労働者に対して、最低10日の年次有給休暇を与え、その後１年に１日ずつから２日ずつ増加して休暇を与えなければならない、と定めています。

この場合、産前産後休業を欠勤扱いにすると、産前産後休業をとった女性は出勤率が８割以下となり、年次有給休暇が認められないことになってしまいます。そこで労基法は、業務災害による休業とともに、産前産後休業の期間中は出勤したものとみなすことにしています（39条10項）。

平均賃金算定の特例

労基法では、解雇予告手当や休業補償、年次有給休暇など、平均賃金を算定しなければならない場合があり、その算定方法は、その日の前３か月間の賃金総額をその期間の総日数で割ることになっています（12条１項）が、産前産後休業中の賃金が支払われない場合にこの方法で算定すると平均賃金が不当に低くなってしまいますので、産前産後休業はこの算定期間からはずすこととされています（同３項２号）。

解 雇 制 限

使用者は、産前産後休業中とその後30日間は労働者を解雇することはできません（19条１項）。この期間内は、企業経営上の都合など、いかなる理由があっても解雇することはできないという意味です。

一方、この期間以外であれば解雇してもいいという意味ではなく均等法９条３項は、時期の如何を問わず、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を理由としたり、産前産後休業等の権利を行使したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止しており、妊娠、出産に関しては、二重の保護が加えられているわけです。さらに均等法９条４項は妊娠中および出産後１年を経過しない女性労働者の解雇は、事業主が他の正当な理由を証明しない限り、民事上無効であると定めました。

2）妊産婦に係る坑内業務の就業制限

妊娠中の女性及び坑内業務に従事しないと申し出た産後１年を経過しない女性は、坑内で行われるすべての業務に就かせてはなりません（64条の２第１号）。

3）妊産婦に係る危険有害業務の就業制限

妊産婦に対する就業制限の趣旨

従来、女性労働者全員に対し、就業制限してきた業務を母性保護の観点から見直し、主として妊産婦に対する就業制限としたものです。通達は、「『妊産婦の妊娠、出産、哺育等』とは、妊婦にとっ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、産婦にとっては、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。」としています。

妊産婦に対する就業制限の業務

妊婦については、女性の申出如何にかかわらず、24の業務の就業が禁止されています。それに対して、産婦は、３業務については、妊婦と同様に絶対的な就業禁止になっていますが、それ以外の19業務については、女性が申し出た場合に就かせてはならないと規定されていますし、後述するように２業務については、就業が禁止されていません（64条の３第１項）。

なお、145頁の「1　一般女性保護」の「危険有害業務の就業制限」のところで述べたように、女性労働基準規則が改正され、妊産婦についても、妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質を扱う作業場のうち、①労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第３管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での業務、及び②タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務が就業禁止となりました。26の化学物質については、146頁を参照してください。

産婦に対する就業制限の問題点

危険有害業務の就業制限を、前述のように他の条件と切り離した「妊娠、出産、哺育等」に有害な業務に限定したため、産婦に対する保護はきわめて狭くなりました。

とくに13号の「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」および14号の「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」を、本人が出来ないと申し出た場合でも就かせてよいとしていますが、乳児を哺育中の産婦の実態を直視すべきでしょう。

１歳未満の乳児をかかえる女性は、夜中の授乳や夜泣きの乳児の世話などで、極度の睡眠不足と疲労に陥っていることが少なくありません。これらの女性を本人の意思を無視して危険な業務に就かせることは、授乳や母体の回復にも有害であり、さらに

労災事故の原因ともなります。労災事故は女性労働者のみならず企業にとってもダメージが大きいですから、産婦に対する危険な業務の強制は企業にとっても危険であると認識すべきです。

4）妊娠中の女性の軽易業務転換

妊娠中の女性は、母体の健康と胎児の順調な発育のために、一般的に労働による負担を軽減しなければならないことは、労働科学の研究および各種調査によって明らかにされています。労基法64条の３第１項は、妊娠、出産、哺育に直接有害な業務へ女性を就業させることを禁止したものですが、65条３項は、その他の業務であっても、妊娠中の女性の請求によって、軽易な業務へ転換させなければならないことにしています。通達は「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」としています。

例外として、軽易な業務がない場合、新たに軽易な業務を創設する義務まではないとされていますが、この場合でも使用者は軽易業務転換の請求を拒否することは出来ず、また、軽易な業務はないから休むように強制できるわけではありません。同じ業務の中の重労働部分をはずしたり、仕事量を減らすなど仕事のやり方を変えたり、休憩時間を多くするなどの措置は、どこの職場でもできるはずです。これらの点については、均等法13条により、きめ細かい措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

改正均等法９条３項とそれにもとづく厚生労働省令により、軽易業務転換を請求したり転換したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いが禁止されました。

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

妊産婦の適用除外の趣旨

妊産婦について、本人の請求により時間外・休日労働と深夜業を禁止する規定は、昭和60年の労基法改正で新設されました。母性保護のために、妊娠中と産後一定期間の女性に対しては、労働の負担を軽減する必要があり、昭和27年のＩＬＯ95号勧告は、妊娠中及び産後３か月並びに哺育中の女性の深夜業・時間外労働禁止、重労働有害業務の就業禁止と業務転換を規定していますが、労基法は業務転換しか規定がなかったので、均等法制定と同時に、時間外・休日労働と深夜業の禁止が規定されることになったものです。変形労働時間制の適用除外は、昭和62年の改正のとき原案にはなかったのですが、女性たちの強い要求によって修正により設けられたものです。昭和

60年の改正で妊産婦の時間外労働が禁止されたにもかかわらず、変形労働によって１日10時間労働となれば、時間外労働禁止の趣旨が否定されることになるからです。

妊産婦の変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の就業が禁止されています（66条）。

妊産婦のうち、労基法41条に該当する管理監督者の地位にある者等については、労働時間に関する規定が適用されないため、変形労働時間制及び時間外・休日労働の制限は適用されませんが、妊産婦が請求した場合は深夜業の制限は適用されます（昭61.3.20基発151号、婦発1号）。

変形労働時間制の適用除外と賃金

妊産婦について変形労働時間制の適用を除外するにしても、その職場で他の人が１日10時間労働をしているときに、妊産婦である女性が８時間で退社した場合、賃金はどうなるのでしょうか。

労基法はこの点について、とくに規定していないので「ノーワーク・ノーペイの原則」により賃金カットされてもやむを得ないという解釈もあります。

しかし、変形労働時間制を適用除外された妊産婦は、他の従業員が10時間労働の日に８時間で退社するが、６時間労働の日にも８時間労働する意思があるわけですから、変形労働をしないという理由だけで、一方的に賃金カットをする合理的理由はないというべきです。本人が変形労働はできないが、６時間労働の日も８時間働くといった場合、使用者はそれを受容すべきで、それを受容できない事情がある場合は、使用者の責任となるはずです。とくに入社のときに変形労働時間制がなかった場合は、その導入による不利益を女性だけが一方的に受容しなければならない理由はありません。

しかし、これらの点については、労働協約あるいは労使協定によって、きちんと決めておくことが望ましいといえます。１か月単位の変形労働時間制の導入については、労使協定または就業規則により定めることになっていますが、就業規則に定めて導入する場合は、意見を述べる労働者代表の選出と意見が重要な意味をもってきます。

6）育児時間

育 児 時 間

女性労働者が、生後１年未満の生児を哺育している場合、その子どもに授乳その他の世話を行うための時間を、休憩時間以外に１日２回各々30分与えなければなりませ

ん（67条）。なお、67条は、１日の労働時間を８時間とする通常の勤務時間を予想しているので、１日の労働時間が４時間以内であるような場合には１日１回の育児時間の付与をもって足りる法意とされています（昭36.1.19基収8996号）。

育児時間のとり方

労基法67条の育児時間は、実際には保育所の送り迎えなどのために利用されています。したがって、育児時間のとり方は、育児をしている者が必要な時間帯に請求できなければならず、２回に分けずに勤務時間の始めや終わりにまとめて１時間とることも可能です。これに対し、使用者があらかじめ一方的に育児時間の時間帯を指定して、それ以外の時間帯には与えないと定めることは違法です。

育児時間中の賃金

育児時間中の賃金を支払うかどうかについては、労基法に定めがなく、労使の話し合いにまかせられています。

しかし、昭和27年の母性保護（改正）に関するＩＬＯ103号条約は、哺育のための業務の中断は労働時間として計算し、かつ、それに応じて報酬を与えるものとする、と定めています。また、育児時間の長さについても、同時に採択された95号勧告は、１日について少なくとも１時間半とすべきである、と定めています。この国際基準を根拠として、育児時間中の賃金保障をしている事業所は少なからずあり、１時間半の育児時間を有給で認めているところもあります。

7）均等法による通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第12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13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に必要な指針を定めるものとする。

均等法に定める母性保護

母性保護は、これまで述べてきたように、主に労働基準法に定められていますが、母性健康管理についての規定は、均等法に定めがあります。

通 院 休 暇

母子保健法は、妊産婦の保健指導や健康診査について定めていますが、均等法12条及び13条では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。

これに基づき、就業規則等に通院休暇に関する規定を設けることが必要であり、社内規定がなくても、妊産婦である女性が申請すれば、通院休暇をとることができます。

◇受診すべき回数

妊娠23週まで４週間に１回
妊娠24週から35週まで２週間に１回
妊娠36週から出産まで１週間に１回
出産後１年以内医師や助産師が指示する回数

ただし、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより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りません。通院休暇については、労働省（当時）が次の内容の通達を出しています（平9.11.4基発695号・女発第36号。以下12条と13条に関しては同通達）。

① 女性労働者が希望する場合には、母親学級及び両親学級等の集団での保健指導、歯科健康診査及び歯科保健指導についてもできる限り受けることができるように配慮することが望ましい。
② 「必要な時間」とは、医療機関等における待ち時間及び往復時間を含む。
③ 必要な時間の与え方及び付与の単位について定める場合、実質的に女性労働者の通院が妨げられることがあってはならない。
④ 女性労働者が通院休暇を取得しやすいようにするためにも、通院休暇中の賃金の有無については、契約ないし労使で話し合って定めておくことが望ましい。すでに有給の通院休暇制度を導入している企業は変更する必要はない。
⑤ 通院日、医療機関等は、原則として女性労働者の希望による。
⑥ 申請に必要な書類として診断書等を求めることができるが、母子健康手帳を開示させることはプライバシー保護の観点から好ましくない。
⑦ 女性労働者は、申請を原則として事前に行う必要があり、出産予定日や次回の通院日がわかったら早期に知らせることが望ましい。

なお、12条と13条は、一般職の国家公務員等の適用は除外され、人事院規則で別に定められていますが、地方公務員には適用されます。

指導事項を守るための措置

均等法13条は、妊娠中および出産後の女性労働者が保健指導や健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。その具体的な措置として、指針は次の３つを定めています。

①　妊娠中の通勤緩和
②　妊娠中の休憩に関する措置
③　妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

いずれの場合も、個々の妊娠中及び出産後の女性労働者の症状に関する情報は、個人のプライバシーに属するので、その保護について特に留意する必要があります。

通 勤 緩 和

ラッシュアワー通勤等による苦痛がつわりの悪化や流産・早産等につながるおそれがあるとして、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主は、時差出勤、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。通達は、女性労働者の健康状態や通勤時間を勘案して決定することが望ましいが、標準的な内容としては、始業時間及び終業時間に各々30分～60分の時間差を設けたり、フレックスタイムの適用、１日30分～60分程度の時間短縮が考えられるとしています。自家用車による通勤も対象になります。

医師の具体的な指導がない場合でも､妊娠中の女性労働者から申出があったときは、担当の医師等と連絡をとり、適切な対応を図る必要があります。

妊娠中の休憩

勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすとして、医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主は、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の措置を講じなければなりません。医師等による具体的な指導がない場合でも担当の医師等と連絡をとり、適切な対応を図る必要があります。臥床できる休養室を設けたり、立作業従事の場合は、椅子を置いて休憩を取り易いようにすることが望ましいとされています（通達)。

作業の制限・妊娠障害休暇

妊娠中や出産後の症状に関して、医師等の指導を受ける旨の申出があった場合、事業主はその指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業（妊娠障害休暇）等、必要な措置を講じなければなりません。医師等による指導が不明確な場合でも、担当医師等と連絡をとり、必要な措置を講じなければなりません。措置の具体的な内容は

母性健康管理指導事項連絡カードに記載されていますが、次の通達が出されています。

a　「作業の制限」は、必要かつ充分なものを行うこと。例えば、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、同一姿勢を強制される作業の制限、腰に負担のかかる作業の制限、寒い場所での作業の制限等が考えられる。

b　「勤務時間の短縮」は、症状等に対する医師等の指示に従い、必要かつ充分な措置を講じること。

c　休業は、女性労働者が医師等から休業すべき旨の指示を受け、申出を行った場合は、事業主は医師等から指示された措置が必要な期間、休業の措置を講じること。

以上の措置を適切に講ずるために、母性健康管理指導事項連絡カードの利用に努める(様式参照https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm)。

均等法12条および13条に基づく措置を求めることや、その措置を受けたことを理由とする解雇その他の不利益の取扱いは、均等法９条３項によって禁止されています。

新型コロナウイルス感染症に関する措置

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、母性健康管理措置の指針が改正されました。妊娠中の女性が、妊婦健診等に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師の指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置（通勤緩和、作業の制限、出勤の制限〈在宅勤務又は休業等〉）を講じることが事業主に義務づけられました。この指針改正は、令和２年５月７日から適用され、令和３年１月31日までの時限的な措置です。

❸ 権利行使と不利益取扱い

女性の権利行使による賃金の不利益取扱い

産前産後休業や育児休業などの権利行使をした結果、その後の昇給や賞与をカットされるケースについては裁判で争われています。

この点に関する重要な判決として、**日本シェーリング事件判決（大阪地裁昭56.3.30、大阪高裁昭58.8.31、最高裁平元.12.14）**があります。この事件は、賃金引上げ対象者から稼働率80%以下の者を除くとする労働協約で、その稼働率算定基礎の不就労時間に欠勤、遅刻のほか、年休、生休、産休、育児時間、ストライキ等を含めたため、賃上げゼロとされた労働者24名（うち23名は女性）が差額賃金の支払いを求

めて提訴した事件ですが、最高裁判決は、これらの休暇等は労基法等で保障された権利であり、本件80％条項は、その権利の行使を抑制し、ひいては、右各法が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから公序に反し無効であるとしました。

また、**東朋学園事件判決（東京地裁平10.3.25）**は、賞与の支給要件として支給対象期間の出勤率を90％以上と定めた就業規則条項（以下「90％条項」といいます）の適用において、産前産後休業および育児休業法に基づく育児のための勤務時間短縮を欠勤扱いとして、産前産後休業等を取ったために90％条項を満たさなかったとして賞与を全額支払わない取扱いは、労基法および育児・介護休業法の趣旨を没却させるもので公序良俗に違反し、違法・無効であるとしました。そして、不就労期間に対応する減額についても否定しました。**控訴審判決（東京高裁平13.4.17）**も一審判決を支持しました。**最高裁判決（平成15.12.4）**は、90％条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業を算入し、出勤した日数に産前産後休業及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分については、公序に反し無効としたものの、賞与全額の支払い請求を認めた原審の判断に違法があるとして、審理を尽くすため原審に差し戻しました。**差戻審（平成18.4.19）**では、賞与の全額不支給としたことは違法としましたが、賞与の計算において産前産後休業及び勤務時間短縮措置等を欠勤日数に加算することは直ちに公序に反し無効なものということはできないとしました。

Ⅳ部
育児・介護に関する法

（目的）

第１条　この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（基本理念）

第３条　この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれの職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

２　子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

❶ 育児・介護休業法の目的と基本的理念

男女がともに働く権利と育児・介護の両立

育児・介護休業法は、

①　育児休業および介護休業の制度ならびに子の看護休暇および介護休暇の制度を設ける

②　育児・介護を容易にするため所定労働時間等の措置を事業主に義務づける

③　育児・介護を行う労働者に対する支援措置を講ずる

これらの方法によって、子どもを育てたり家族の介護をしたりする労働者の雇用の継続と再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進と経済・社会の発展に資することを目的としています。

基本的理念は、育児・介護を行う労働者が、

①　職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに

②　育児または介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすること、です。

この法律は、女子差別撤廃条約とＩＬＯ家族的責任条約に基づき、女性だけでなく男性にも適用される法律として、当初育児休業法として、平成３年に制定され、翌平成４年４月１日に施行されましたが、その後改正を経て、介護休業も法制度化され、育児・介護休業法となりました。正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といいます。育児・介護休業法も、細則を厚生労働省令に委ねており、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成３年10月15日労働省令第25号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省令第89号））があります（以下育児・介護則）。

厚生労働省の行政解釈として、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成21年12月28日厚生労働省告示第509号、最終改正令和２年１月15日厚生労働省告示第6号）があり（以下指針）、施行通達（平成28年８月２日職発0802第１号・雇児発0802第３号、最終改正令和２年２月10日雇均発0210第３号）も出されています（以下通達）。均等法と同じように、育児・介護休業法も、施行規則、指針、通達を理解することによって、全体像を把握することができます。

育児・介護休業法は、何度かの改正を経ていますが、平成28年の改正（平成29年１月１日全面施行）は、①介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能にするための制度の整備、②多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備、③育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備をはかっています。これまでの育児・介護休業法改正は、育児関連の制度の整備に重点がありましたが、平成28年の改正は、介護休業の分割取得を認めるなど介護関連の制度の整備に重点を置いています。また、平成29年の改正は、原則１歳までである育児休業を６か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、さらに６か月（２歳まで）の再延長を可能とするものです（平成29年10月１日施行）。

令和元年の改正は、子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得することができるようにしました（令和３年１月１日施行）。これまでは、１日の所定労働時間が４時間以下の労働者は、半日単位の子の看護休暇・介護休暇を取得できないこととされていましたが、改正後は時間単位の取得が可能になります。また、同じく、令和元年の改正は、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いを事業主に禁止し、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定しました（令和２年６月１日施行）。

第204国会（令和3年度常会）に、育児・介護休業法の改正案が提出されました。改正案の内容は、①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を事業主に義務づけ（令和4年4月1日施行）、③育児休業（①の休業を除く）について、分割して2回までの取得を可能とすること、④常時雇用する労働者が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況についての公表を義務づけ（令和5年4月1日施行）、⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」との要件の削除。令和4年4月1日施行）です。①及び③は、公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日に施行されます。

これから述べる育児・介護休業制度等は、育児・介護休業法で定めている制度の解説です。育児・介護休業法は、規模を問わずすべての事業主に対して義務づける最低限の制度を定めるものです。したがって、育児・介護休業法を下回る制度は違法となります。たとえば、子が６か月に達するまでの育児休業制度は、育児・介護休業法違反です。しかし、たとえば、子が３歳になるまでの育児休業制度など育児・介護休業法を上回る制度は労使の話し合いによって決めることができます。

なお、育児・介護休業法に定める育児休業や介護休業の休業期間については、雇用保険からの育児休業給付または介護休業給付の対象となります。

労働者の選択

通達は、「子の養育のために育児休業をするか否か、家族の介護のために介護休業をするか否か、子の看護のために子の看護休暇を取得するか否か、家族の介護その他の世話を行うために介護休暇を取得するか否か、また、事業主が講ずる所定労働時間の短縮等の措置を利用するか否かは、労働者自身の選択に任せられている」としており、これらの制度の利用はいずれも労働者自身が選択することです。事業主のほうから、育児中の労働者や要介護の家族をかかえた労働者は能率が悪いなどの理由で、労働者に休業するよう要求したり、勝手に短時間勤務に変更したりしてはならないことを明らかにしたものです。

《育児に関する制度》

育児・介護休業法は、育児に関する制度として、原則１歳未満の子どもがいる労働者対象の「❷育児休業制度（163頁～）」、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる労働者対象の「❸子の看護休暇（178頁～）」３歳に満たない子どもがいる労働者対象の「❹育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）（179頁～）」、「❺小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関

する措置（181頁）」、を定めています。
　このうち、❷❸❹は事業主の法的義務ですが、❺は努力義務となっています。

❷ 育児休業制度

育児休業の対象者

原則として、１歳未満の子を養育する男女労働者が、育児休業を取得できる対象者です。法律上の親子関係があれば、実子のみならず、養子も含まれます。しかし、里子や養子縁組をしていない再婚相手の子どもは、育児・介護休業法では対象としていません。法改正により、平成29年１月１日以降は、次のような子どもも育児休業の対象となりました。①特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、当該労働者が現に監護するもの、②里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者、③その他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されているもの（育児・介護則１条によると、③にあたるのは、「児童相談所において、当該労働者に養子縁組里親として委託すべきである要保護児童として手続を進めていたにもかかわらず、委託措置決定を出す段階に至って実親等の親権者等が反対したため、養子縁組里親として委託することができず、やむなく当該労働者を養育里親として委託されている要保護児童」をいいます）。「養育」とは、同居し監護することです。ただし、育児休業は、原則として１人の子につき１回だけしか取れないので、すでに１回育児休業を取ったことがある人は、例外的な場合を除いて、同一の子について育児休業は取得できません。

日々雇用されている労働者は、対象となりません。有期雇用の労働者については、後述のとおり、一定の条件を備えた人に適用を認めています。この他労使協定で、一定の範囲の人を育児休業の対象から除外することができます。

有期雇用労働者への適用

平成17年の改正法まで、育児・介護休業法は、日々雇用される者および期間を定めて雇用される者は適用除外とされていました。しかし有期雇用労働者に育児休業や介護休業の権利がないことへの批判が強く、労基法の契約期間の上限が延長されたこともあって、有期雇用労働者にも適用されるように法改正が行われました。その条件は次のとおり厳しいもので、実際にはどれだけの有期雇用労働者に適用されるのか懸念もあります。なお、これまで判例で認められてきた、形式的に期間を定めていても期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態になっている場合は、厳しい条件とは関係なく育児休業の権利があることに注意してください。なお厚生労働省のリー

フレットには、有期雇用労働者を、期間雇用者と書いてあるので、ここでもその用語を使うことにします。

(1) 子が１歳に達するまでの育児休業（５条１項）

申出時点で、これまでは、次のいずれにも該当する期間雇用者は、育児休業をすることができました。

① 同一の事業主に引き続き１年以上雇用されていること

② 子の１歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

③ 子の２歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

法改正により、平成29年１月１日以降、期間雇用者についての申出要件が以下のように変更になり、要件が緩和されました。

① 同一の事業主に引き続き１年以上雇用されていること

② 子の１歳６か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

(2) 子が１歳から１歳６か月に達するまでの育児休業（５条３項）

① 期間雇用者自身が子の１歳到達日まで休業している場合（継続）

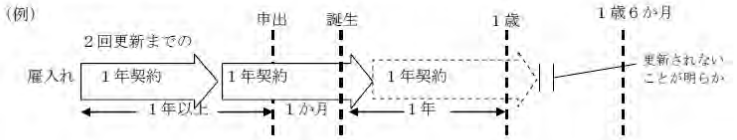
→要件は、他の労働者と同様

② 期間雇用者の配偶者が子の１歳到達日まで休業している場合（交替）

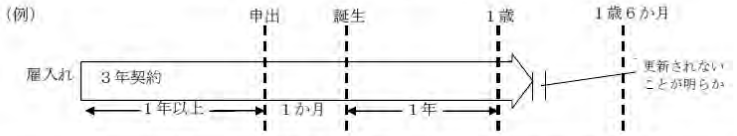
→要件は、他の労働者と同様で、(1)の要件を申出時に満たしていること。

☆②の要件を満たさないケース

α　書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が１歳６か月になる日の前日までの間である



β　書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が１歳６か月になる日の前日までの間である



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

期間の定めのない契約と異ならない状態の期間雇用者

労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、上記に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となりますが、その判断に当たっては、次の事項を留意するよう、指針で定めています。

(1) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程では、主に次の項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

イ　業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

ロ　地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

ハ　継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

ニ　更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態

ホ　同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

(2) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例では、(1)に掲げる項目に関し、次のイ及びロの実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

イ　(1)イに関し、業務内容が恒常的であること、及び(1)ニに関し、契約が更新されていること。

ロ　イに加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること

(イ) (1)ハに関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

(ロ) (1)ニに関し、更新の手続が形式的であること。

(ハ) (1)ホに関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

(3) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例では、(1)イに関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、または、(1)ロに関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至ったものであると認められる方向に働いていると考えられること。

少し分かりにくい表現ですが、(1)は契約関係の実態を評価する着目点であり、実際には、(2)のイおよびロの実態がある場合は、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっていると認められ、育児休業の対象者になり得るということです。

具体的には、次の場合が該当します。

①　業務内容が恒常的であり、契約が更新されていることに加え、継続雇用を期待させる事業主の言動があるか、更新手続が形式的であるか、同様の地位の労働者について過去に雇止めの例がほとんどないかのどれか一つが認められる場合

②　業務内容が正社員と同一である場合または労働者の地位の基幹性が認められる

場合

通達には、「労働者の地位の基幹性」とは、当該事業所における当該期間を定めて雇用される者の立場が「基幹的」であることをいい、「基幹性」の対義語は「臨時性」であり、いわゆる嘱託や非常勤講師、アルバイトなどは、契約上の地位の臨時性が認められ、基幹性は認められない、とありますが、嘱託や非常勤講師と呼ばれていても、恒常的な業務に継続的に就業している労働者の地位に「臨時性」を認めることは困難と思われます。

ただし、②の条件を充たさない場合でも、①の条件を充たせば、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態と認められ、育児休業の対象者になり得ます。

①の条件である、「雇用継続を期待させる事業主の言動」とは、たとえば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすなどが当たり、「更新の手続が形式的」とは、たとえば契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどが当たるとされています（通達）。

労使協定による適用除外

労使協定（事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは、その労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定）で定めれば、次の者を育児休業の対象から除外することができます（６条１項）。

(1) 雇用されてから１年未満の者

(2) 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

これについては、育児・介護則及び平成23年厚生労働省告示第58号により、次のとおり定められています。

① 休業申出があった日から起算して１年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者（１歳から１歳６か月まで及び１歳６か月から２歳までの育児休業の場合、「６か月以内」）

② １週間の所定労働日数が２日以下の労働者

以上の者は、あくまでも労使協定で定めた場合に、はじめて適用除外できるにすぎません。

平成21年法改正までは、配偶者等が常態として子を養育できる者を、労使協定により育児休業の適用除外とすることができましたが、父親も子育てができる働き方を実現するために、そのような制度を廃止しました。

育児休業の権利の性格

事業主は､要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません(６条)。すなわち、育児休業の権利は、事業主が承認したり、許可したりすることによって行使できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで行使できる権利です。育児休業も「休暇」ですので、事業主は就業規則に定めを設けなければなりませんが、就業規則に定めがないとしても、育児休業をとる権利は労働者にあるのです。

同じように、労働者の請求だけで行使できる年次有給休暇については、事業の正常な運営を阻害する場合、使用者に時季変更権が認められていますが、育児休業については「原則として１か月前の申出」という要件さえ満たせば、たとえ、その時期にその労働者に育児休業を取られると事業の正常な運営を阻害するとしても、育児休業の時期や期間を事業主の都合で変更することはできません。通達は､「事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても適法な労働者の育児休業申出を拒むことはできず、また、法第６条第３項（１月より前の申出）及び法第７条第２項（労働者の申出による変更）で認められる場合を除き、育児休業の時期を変更することはできない」と明記しています。

労働者による育児休業の申出

労働者は、厚生労働省令で定める以下の事項を事業主に申し出ることにより、行わなければなりません（育児・介護則７条)。

① 育児休業申出の年月日
② 育児休業申出をする労働者の氏名
③ 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等
④ 育児休業申出に係る期間の初日及び末日
⑤ 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であって１歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
⑥ 育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
⑦ 則第５条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
⑧ 法５条３項又は同条４項の申出をする場合にあっては、則６条各号又は則６条の２の規定により読み替えて準用する則６条各号に掲げる場合に該当する事実
⑨ 配偶者が育児休業申出に係る子の１歳到達日又は１歳６か月到達日において育児休業をしている労働者が法５条３項又は同条４項の申出をする場合にあっては、その事実

⑩　則10条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実
⑪　則19条各号に掲げる事情がある場合であっては、当該事情に係る事実
⑫　法９条の２第１項の規定により読み替えて適用する法５条１項の申出により子の１歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実

平成21年法改正前は、育児休業の申出は書面によるとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能となりました。

育児休業は、長期の休業になることが多く、事業主としてその対応をしなければなりませんので、育児休業の申出は、原則として開始予定日の１か月前までに行わなければなりません。ただし、以下の事由がある場合には、特例として開始予定日の１週間前までの申出でよいとされています。

①　出産予定日前に子が出生したこと
②　休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
③　配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になったこと
④　配偶者が子と同居しなくなったこと
⑤　育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
⑥　育児休業の申出に係る子が保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

育児休業申出書

社内様式1

育児休業申出書

殿

［申出日］令和　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第　条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1　休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	令和　　年　　月　　日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	令和　　年　　月　　日
2　1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3　休業の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　令和　　年　　月　　日）	
4　申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 ［　　］
	(2) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 ［　　］
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※　1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 ［　　］
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第　条第　項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 令和　　年　　月　　日
	(5)　(4) 以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 ［　　］
	(6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業　している・していない

出典：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

事業主による休業期間等の通知

平成21年法改正により、事業主は、育児休業の申出がされたときは、以下の事項を労働者に速やかに（原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね２週間以内をいう。）通知しなければなりません（育児・介護則７条４項から６項）。

①　育児休業申出を受けた旨
②　育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
③　育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックスまたは電子メールによることも可能です。なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものですから、事業主からの通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができます。

事業主による休業開始予定日の指定

育児休業を取得しようとする労働者は、育児休業開始予定日の１か月前までに申出なければなりませんが、労働者が休業開始予定日の１か月前までに休業申出をしなかった場合は、事業主は、申し出た休業開始予定日から休業申出後１か月経過日までの間のいずれかの日に開始日を指定できます（６条３項）。

また、１週間前の申出が認められる育児・介護則で定める事由が生じた場合で、労働者が休業開始予定日の１週間前までに休業申出をしなかった場合には、事業主は休業申出があった日の翌日から１週間を経過する日までの間のいずれかの日に休業開始予定日を指定できます。

休業開始日の指定は、申出の日から３日以内に、書面を交付する等して行わなければなりません。

１歳から１歳６か月までの休業の申出は、２週間前に行わなければなりませんが、それより遅れた場合、事業主は休業開始予定日を育児休業申出日の翌日から２週間までの間で指定できます。

［育児・介護］ 休業取扱通知書

社内様式2

［育児・介護］休業取扱通知書

殿

令和　　年　　月　　日
会社名

あなたから令和　　年　　月　　日に［育児・介護］休業の［申出・期間変更の申出・申出の撤回］がありました。育児・介護休業等に関する規則（第　条、第　条、第　条、第　条、第　条及び第　条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　休業の期間等	(1)適正な申出がされていましたので申出どおり令和　　年　　月　　日から令和　　年　　月　　日まで休業してください。職場復帰予定日は、令和　　年　　月　　日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を令和　年　月　日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 （　　） (4)あなたが令和　　年　　月　　日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（　）回（　）日になります。
2　休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は　　課のままとします。 (3) ・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、　月現在で1月約　円ですが、休業を開始することにより、　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、　に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、　に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は　　課に申し出てください
3　休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、　級　号　円です。 (2) 令和　年　月の賞与については算定対象期間に　日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として　課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの　年度の有給休暇はあと　日ありますので、これから休業期間を除き令和　年　月　日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　日の有給休暇を請求できます。
4　その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生した上は、なるべくその日に　課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

（注）上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

出典：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

育児休業期間

育児休業期間は、原則として子が出生した日から１歳に達する日（誕生日の前日）までの間で、労働者が申し出た期間です。以下のいずれにも該当する場合は、子が１歳に達した日の翌日から子が１歳６か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます（５条３項)。

① 育児休業に係る子が１歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合

② １歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合

育児・介護則６条によれば、「特に必要と認められる場合」とは、以下のいずれかの場合です。

① 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、１歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合

② 常態として子の養育を行っている配偶者であって１歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病、離婚等により子を養育することができなくなった場合

平成29年10月１日からは、原則１歳までである育児休業を６か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、さらに６か月（２歳まで）の再延長が可能になりました（５条４項)。また、育児休業期間の延長に対応して、育児休業給付金の給付期間も２歳まで延長になりました。

両親とも育児休業をする場合の育児休業期間の特例（パパ・ママ育休プラス）

男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合には、育児休業等の特例を設け、平成22年４月１日から施行されました（法９条の２、法９条の２第１項による読み替え後の法５条１項、３項及び６項並びに法９条１項)。特例の対象となるためには、配偶者（事実婚のパートナーも含みます。）が子の１歳到達日以前のいずれかの日において、育児休業をしていることが要件となります。育児休業には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業を含んでいます。

ただし、以下の育児休業については、特例の対象となりません。

① 本人の育児休業開始予定日が、子の１歳到達日の翌日後である場合

② 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合

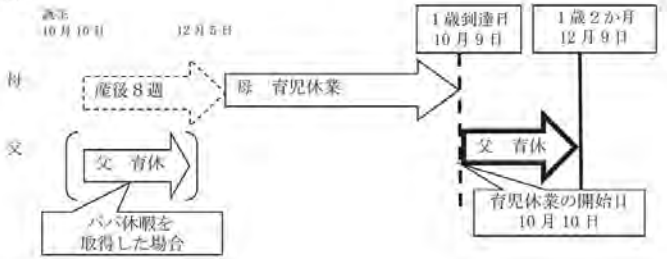
パパ・ママ育休プラスの場合、育児休業の対象となる子の年齢について、原則１歳２か月までに延長されます。育児休業が取得できる期間については、これまでどおり１年間です。出産した女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含んで、１年間です。

パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

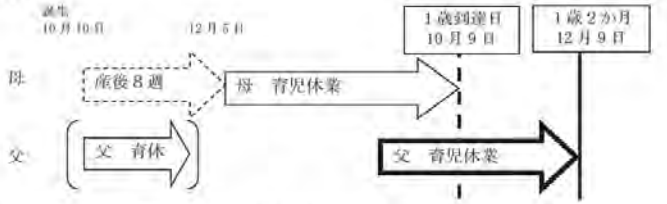
子の出生日　10月10日　→　翌年
- 子が1歳に達する日（1歳到達日）
  10月9日（通常の休業取得可能期間）
- 子が1歳に達する日の翌日
  10月10日
- 子が1歳2か月に達する日
  12月9日

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

（例1）

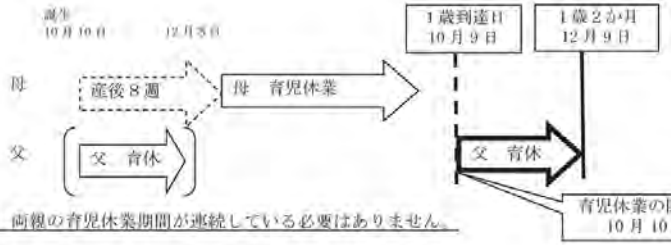


（例2）



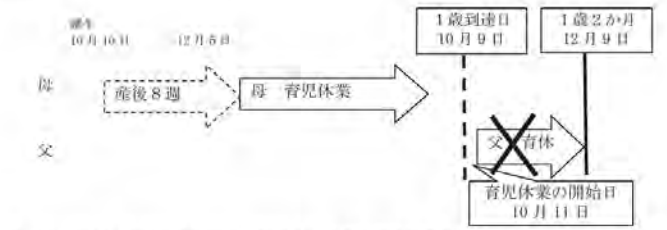
※　両親の育児休業期間が重複することも可能です。

（例3）



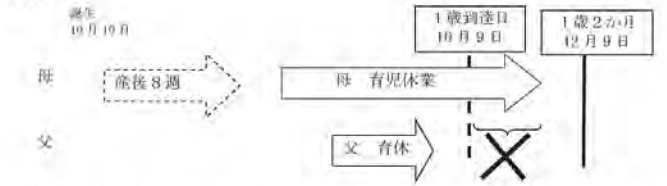
※　両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

（例４）



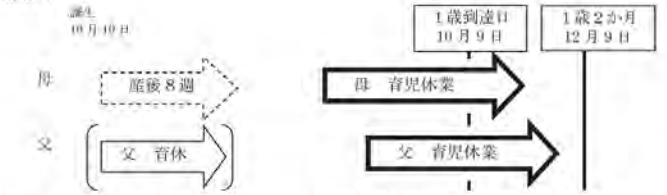
※　父（本人）の育児休業開始予定日が、子の１歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

（例５）



※　母（本人）の育児休業開始予定日が、父（配偶者）より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は１歳到達日（10月９日）までです。

（例６）



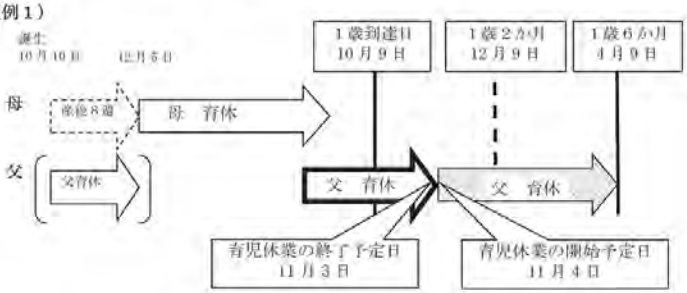
※　母（本人）の育児休業開始予定日が父(配偶者)の１度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が２度目の育児休業をする場合、２度目の育児休業の開始予定日より先に、母(配偶者)が育児休業を開始しているため、父（本人）の２度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

パパ・ママ育休プラスとして１歳到達日後１歳２か月までの間育児休業を取得している場合でも、①本人または配偶者が子の１歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること、②パパ・ママ育休プラスによる育児休業終了予定日後、保育所に入れない等の要件を満たせば、１歳６か月まで育児休業を延長できます。この場合、１歳６か月までの育児休業の開始予定日は、子の１歳到達日後である本人または配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

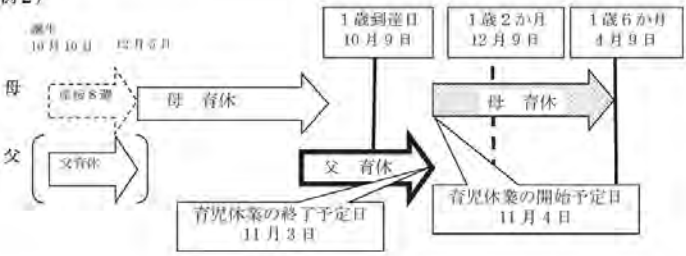
パパ・ママ育休プラスの場合に１歳６か月までの育児休業をする場合の具体例

※太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は１歳６か月までの育児休業

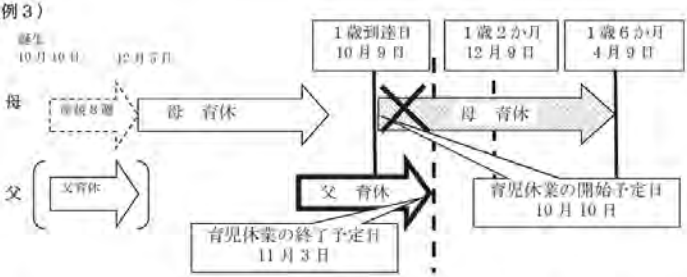
（例１）



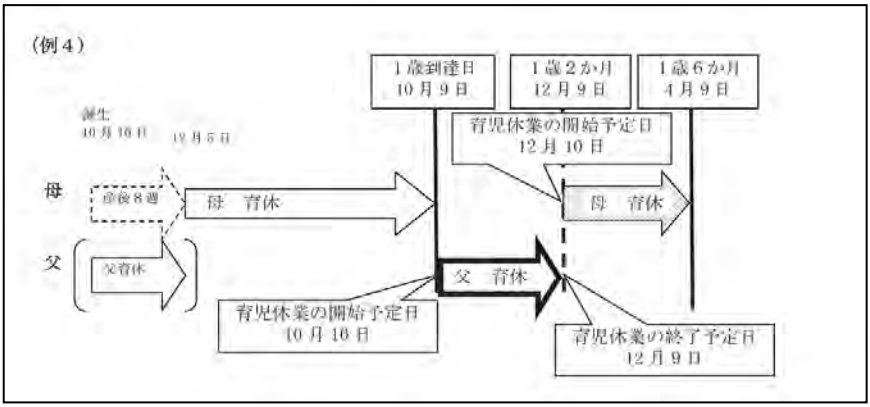
（例２）



（例３）



※　パパ・ママ育休プラスを取得している場合は、１歳６か月までの育児休業開始予定日は、１歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければいけません。



労働者による休業開始予定日の繰り上げ変更

休業の申出をした労働者は、その後、休業開始予定日の前日までに育児・介護則10条の事由が生じた場合には、１回に限り、休業開始予定日を早める変更をすることができます（７条１項）。ただし、変更後の休業開始予定日が変更の申出の翌日から１週間以内である場合には事業主はその範囲内のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができます（同条２項）。

育児・介護則10条の定める事由は、以下のとおりです。

① 出産予定日前に子が出生したこと
② 配偶者の死亡
③ 配偶者が負傷または疾病により育児休業に係る子を養育することが困難となったこと
④ 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったこと
⑤ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
⑥ 育児休業の申出に係る子が保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

労働者による休業終了予定日の繰り下げ変更

休業申出をした労働者は、当初の休業終了予定日の１か月前に申し出ることにより、休業終了予定日を１回に限り繰り下げる変更をすることができます（７条３項）。これは理由を問わず、１か月前に申し出れば育児休業期間が延長されます。ただし、延長しても子どもが１歳の誕生日の前日までです。

休業申出の撤回と再度の申出が認められる特例

休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までは理由を問わず、その休業申出を撤回することができます（８条１項）。しかし、いったん撤回すると、厚生労働省令で定める特別の事情がない限り、その子については再度の育児休業の申出は認められません（同条２項）。育児・介護則19条は、特別の事情として、以下のことを定めています。

① 配偶者の死亡
② 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になったこと
③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったこと
④ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
⑤ 育児休業の申出に係る子が保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

出産後８週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例

平成21年法改正により、育児休業に係る子の出生後８週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、上記のような特別な事情がなくても、再度の取得が可能になりました（５条２項）。

特例の対象となる期間は、原則として出生日から８週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が産まれた場合は、出生日から出産予定日の８週間後まで、②出産予定日後に子が産まれた場合は、出産予定日から出生日の８週間後まで、となります。たとえば、４月１日が出産予定日である場合に、３月25日に子が出生した場合は、特例期間は３月25日から５月27日までとなります。

この特例の対象となるためには、出産後８週間以内に育児休業を終了していることが必要です。また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されませんので、通常この特例を利用するのは男性労働者です。

育児休業の終了

育児休業は、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、その他に、労働者の意思にかかわらず、次の場合には終了します（９条２項）。

① 育児休業期間中に子の死亡等により子を養育しないこととなった場合
② 子が１歳（１歳から１歳６か月の休業の場合は１歳６か月、１歳６か月から２歳の休業の場合は２歳）に達した場合
③ 育児休業中の労働者について産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

❸ 子の看護休暇

看護休暇の必要性

子どもが病気やけがをしたときに看護のために休める看護休暇は、子育てをしながら働く労働者にとって切実に必要な休暇です。ＩＬＯ165号勧告に明記され、各国で早くから立法化されているこの休暇制度は、家族的責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の調和のために不可欠なものとして求められてきましたが、平成17年４月１日施行の改正法で、ようやく実現しました。

令和3年1月1日より1日単位又は時間単位の取得ができるようになりました。

看護休暇の対象者・日数

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者は、申し出ることにより、対象となる子が１人の場合は年に５日まで、２人以上の場合は年10日までとされています。病気やけがをした子の世話のためのみならず、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにも、休暇を取得することができます。両親が同時に取得することもできます。１年間とは原則として４月１日から翌年３月31日の期間です。

日々雇用される労働者は、対象から除かれますが、期間の定めがある労働者は適用されます。

労使協定を結べば、①勤続６か月未満の労働者、②週所定労働日が２日以下の労働者、③時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を対象外とすることができます。なお、③に該当する労働者は、指針に例示されています（国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等）。

時間単位の看護休暇

看護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができます。1日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられています。

法に定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。しかし、既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますので、注意が必要です。

「時間」とは、1時間の整数倍をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。時間単位で看護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。たとえば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、

時間単位で看護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。

看護休暇の権利の性格

事業主は、労働者から子の看護休暇の申出があったときは、業務の繁忙等の理由があってもこれを拒むことはできません。また、事業主は、労働者が子の看護休暇の申出をし、または看護休暇をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止されています。

看護休暇の手続

施行規則では、事業主は子の病気等を証明する書類の提出を求めることができるとしていますが、通達では、休暇取得当日に電話で看護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出を求める場合には、事後でも差し支えないものとすべきだとしています。また、病気等を証明する書類も、医療機関の領収書や保育所を欠席したことが明らかになる連絡帳のコピーなどでよく、診断書など労働者に過大な負担を求めることのないよう配慮するものとしています。

❹ 育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）

所定労働時間短縮措置の義務化

平成21年法改正までは、１歳に達するまでの子を養育する労働者について勤務時間短縮等の措置を、１歳から３歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置または勤務時間短縮等の措置を取ることが義務づけられていましたが、いくつかある措置のうちひとつを取ればよい規定になっていました（選択的措置義務）。改正後は、事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務づけられました(23条１項)。

短時間勤務制度は、１日の所定労働時間を原則として６時間とする措置を含むものとしなければなりません。「原則として６時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、１日の所定労働時間を６時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が７時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を５時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、１日５時間45分から６時間までを許容する趣旨です。

なお、育児・介護休業法は、事業主に対して短時間勤務制度を講じることを義務づけています。労働者が短時間勤務制度を利用できるようにするためには、事業主が就業規則等に定めるなどの措置が必要です。

短時間勤務制度の対象者

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下の全てに該当する労働者です。

①　３歳に満たない子を養育する労働者であること

②　１日の所定労働時間が６時間以下でないこと

③　日々雇用される者でないこと

④　短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと

⑤　労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

労使協定により適用除外できる労働者は、①勤続１年未満の労働者、②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者、③業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者です。なお、③に該当する労働者は指針に例示されています（国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等）。

管理職のうち、労働基準法第41条第２号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されています。

所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）と育児時間

育児時間は、労働基準法上、労働者の権利として認められたものですので、所定労働時間の短縮措置を受けたことをもって育児時間を請求できないとすることはできません。

したがって、所定労働の短縮措置の適用により所定労働時間が６時間となった労働者についても、育児時間を請求することができます。

一方、所定労働時間の短縮措置は、１日の所定労働時間を原則として６時間とする措置を含むものとされています。このため、育児時間の請求を行う労働者については、育児時間による所定労働時間の短縮分を含めて、１日６時間の措置とすることは可能です。

３歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

業務の性質または業務の実施体制に照らして、上記所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定により適用除外された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置または始業時刻変更等の措置を講じなければなりません（23条２項）。

始業時刻変更等の措置としては、以下のいずれかの措置があります。

①　フレックスタイムの制度

②　始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

③　労働者の３歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜

供与

❺ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

趣　　旨

平成21年法改正により、３歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が制度化されました。これに伴い、これまで小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理しました。具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度または措置に準じて、必要な措置を講じるように努めなければなりません（24条１項）。

①　１歳（当該労働者が第５条第３項の規定による申出をすることができる場合にあっては、１歳６か月、当該労働者が同条第４項の規定による申出をすることができる場合にあっては２歳）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの

ア　フレックスタイムの制度

イ　始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

ウ　労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与

②　１歳から３歳に達するまでの子を養育する労働者

ア　育児休業に関する制度

イ　フレックスタイムの制度

ウ　始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

エ　労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与

③　３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者

ア　育児休業に関する制度

イ　所定外労働の制限に関する制度

ウ　短時間勤務制度

エ　フレックスタイムの制度

オ　始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

カ　労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与

平成29年法改正により、上記措置に加えて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置も、事業主の努力義務となりました。「育児に関する目的で利用できる休暇」とは、いわゆる配偶者出産休暇、入園式・卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられます。いわゆる失効

年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます。

《介護に関する制度》

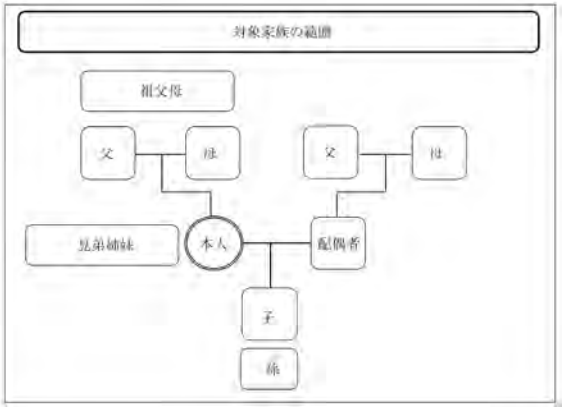
育児・介護休業法は、介護に関する制度として、「❻介護休業制度（182頁～）」、「❼介護休暇（189頁～）」、「❽対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（190頁～）」、「❾家族の介護を行う労働者に対する措置（192頁～）」を定めています。このうち、❻❼❽は事業主の法的義務ですが、❾は努力義務となっています。

❻ 介護休業制度

介護休業の対象者

一定の要介護状態の家族のいる男女労働者は、介護休業を取ることができます。対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母（以上は養親子関係を含む）祖父母、兄弟姉妹、孫です。祖父母、兄弟姉妹、孫については、これまでは「同居し、かつ、扶養」が要件となっていましたが、平成29年１月１日からは要件となっていません。

１人の家族について２人以上が同時に、または別々に介護休業をとることは可能です。たとえば、老親の介護のために息子と娘、あるいはその配偶者がそれぞれ休業できるのです。



法律で適用除外される労働者

平成17年４月１日より前は、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者は、介護休業の対象から除外されていました。しかし育児休業と同様、一定範囲の期間雇用者も、介護休業の対象となりました。

(1) 一定範囲の期間労働者とは、申出時点で、これまでは、次の要件を満たす者でした。

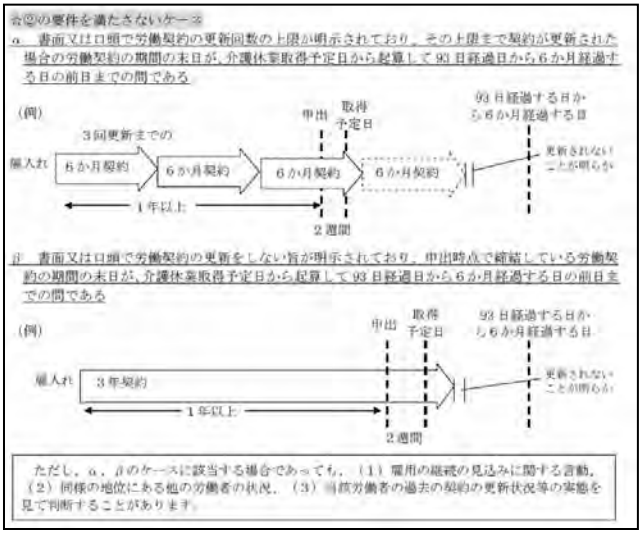
① 同一の事業主に継続して雇用された期間が１年以上であること

② 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて、引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から１年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

法改正により、平成29年１月１日以降、期間雇用者に係る介護休業の申出要件が次のように変更になり、要件が緩和されました。

① 同一の事業主に継続雇用された期間が１年以上であること

② 介護休業開始予定日から93日を経過する日から６か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者



(2) 労働契約の形式上期間を定めている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。その判断基準は、育児休業で述べたことと同じです（163頁）。

労使協定によって適用除外できる者

労使協定で定めれば、次の者を介護休業の対象から除外することができます。

(1) 同一の事業主に継続して雇用された期間が１年未満の者

(2) その他合理的理由がある労働者（以下のいずれかに該当する者）

① 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

② 週所定労働日数が２日以下の労働者

「要介護状態」とは

介護休業を取得できる家族の「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上常時介護を必要とする状態をいい、以下のいずれかに該当する場合です。

① 介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。

② 状態①～⑫のうち、２が２つ以上または３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること（通達）。

状態 / 項目	1（注１）	2（注２）	3
①座位保持（１０分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる（注３）	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに５ｍ程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注４）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある（注５）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注６）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注７）	ほとんどできない

（注１）各項目の１の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
（注２）各項目の２の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
（注３）「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
（注４）「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
（注５）⑨３の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
（注６）「⑩日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
（注７）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

介護休業の権利の性格

事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません（12条１項）。育児休業と同様、事業主が承認したり、許可したりすることによって行使できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで行使できる権利です。就業規則に定めがなくてもとる権利があるのです。

労働者による介護休業の申出

平成21年法改正前は、介護休業の申出は、休業を開始する２週間前までに、開始と終了の予定日を明らかにした書面で行うことになっていましたが、改正後は書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能になりました（11条３項、則23条）。

介護休業申出は、以下の事項を申し出ることによって行わなければなりません（則23条）。

①　介護休業申出の年月日
②　介護休業申出をする労働者氏名
③　介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
④　介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあること
⑤　介護休業申出に係る期間の初日及び末日とする日
⑥　介護休業申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業日数

事業主は、介護休業を申し出る労働者に、家族が要介護状態にある事実を証明する書類の提出を求めることができます。

社内様式6

介護休業申出書

殿

〔申出日〕令和　　年　　月　　日
〔申出者〕所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第　条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1　休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　休業の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　令和　　年　　月　　日）	
3　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) １の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回　　日
	(3) １の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　　回） 一既に２回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔　　〕

事業主による休業期間等の通知

平成21年法改正により、事業主は、介護休業の申出がされたときは、以下の事項を労働者に速やかに（原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね１週間以内をいう。）通知しなければなりません（則23条２項）。

①　介護休業申出を受けた旨
②　介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日
③　介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

介護休業の回数と期間

法改正により、平成29年１月１日以降、要介護状態にある対象家族につき通算93日まで３回を上限として介護休業を分割取得することができるようになりました。育児・介護休業法には、介護休業の１回の取得期間についての定めはなく、通算93日までの労働者が申し出た期間取得できることになっていますので、１回の最低取得期間を設けることは認められません。ただし、法を上回る介護休業制度の場合、上回る部分については可能です。たとえば、５回の分割を認めている場合に、４回目からは、１回の取得期間を２週間以上とするとことが可能です。また、介護休業の取得について、介護休業開始日から１年以内に上限３回までという限定をつけることは、認められません。

改正法施行前の介護休業等の取得状況と改正された介護休業等との関連は、次のようになります。

① 改正法施行前に、通算93日の介護休業を取得しているが、取得回数は３回に満たない場合、通算93日という法定の上限日数を既に取得しているので、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできません。

② 改正法施行前に、３回の介護休業を既に取得しているが、取得日数は通算93日に満たない場合、３回という法定の上限回数を既に取得しているので、改正法施行後、同一対象家族について新たに介護休業を取得することはできません。

③ 改正法施行前に、介護休業１回（30日）と介護勤務時間短縮等の措置63日の、合わせて93日制度を利用している場合、改正法施行後、同一の対象家族について通算63日まで、残り２回を上限として分割して取得することができます。

④ 改正法施行前に、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を利用した日数は改正法施行後の介護休業の日数や回数に影響を与えません。

事業主による休業開始予定日の指定

労働者の休業申出日と休業開始予定日までの間が２週間より短いときは、事業主は申出日から２週間以内の他の日に休業開始予定日を指定することができます(12条３項)。

事業主が開始予定日の指定を行う場合は、指定する日を記載した文書を交付するなどの方法で労働者が申し出た日の翌日から３日以内に行わなければなりません。

労働者による休業開始・終了予定日の変更

休業の申出をした労働者は、休業終了予定日の２週間前までに申し出ることにより、休業終了予定日を１回に限り、繰り下げる変更をすることができます（13条)。

30日の休業を予定したが、もう10日必要という場合などですが、特別の理由を証明する必要はなく、２週間前に申し出れば、当然に介護休業期間が延長されるのです。

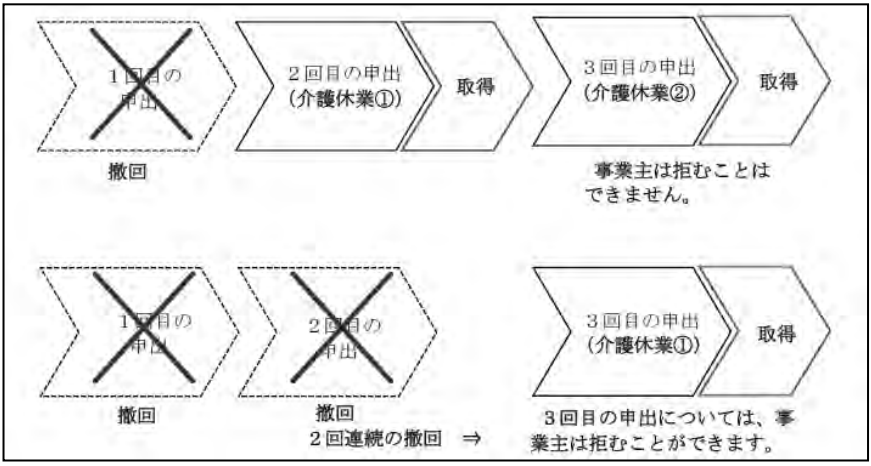
さらに、いったん介護休業が終了してからも、のべ93日までは介護休業ができます。

育児休業とは異なり、休業開始予定日の繰り上げ変更については、とくに規定されていませんが、労働者の希望により変更を認める制度を設けることはもちろん可能です。

休業申出の撤回等

休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までなら、理由を問わず、休業の申出を撤回することができます（14条１項）。この場合、労働者が1回目の申出の撤回をした後に、再度同じ家族について２回目の申出による介護休業を取得すれば、３回目の申出も事業主から拒まれることはありません。家族が倒れたので介護休業を取ることにして申し出た後、快方に向かったので撤回したところ、また悪化して介護休業が必要になったというような場合です。高齢者の介護はこのように必要性が変化するので、柔軟な運用が求められるのです。

ただし、同じ対象家族について２回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができます（14条２項）。



介護休業の終了

介護休業は、労働者の申し出た休業終了予定日に終了しますが、次の場合はその前でも終了します。

①　対象家族の死亡や親族関係の終了等により、介護しないことになった場合

②　産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合

❼ 介 護 休 暇

常時100人以下の労働者を雇用する事業主は平成24年６月30日まで適用猶予でしたが、現在では労働者数にかかわらず全ての事業主に適用されています。

介護休暇の必要性

育児・介護休業法には、子の看護のための休暇はありましたが、家族の介護のための休暇はありませんでした。

令和3年1月1日より1日単位又は時間単位の取得ができるようになりました。

介護休暇の対象者・日数

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が１人の場合は、年５日、２人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

介護休暇を取得できる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

① 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話のいずれかを行う労働者であること。

② 日々雇用される労働者でないこと。

③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

したがって、期間雇用労働者も対象となります。

労使協定により適用除外できる労働者は、①当該事業主に引き続き雇用された期間が６か月に満たない労働者、②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者、③時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者です。なお、③に該当する労働者は、指針に例示されています（国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等）。

介護休暇における「要介護状態」や「対象家族」は、介護休業における定義と同じです。

時間単位の介護休暇

介護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができます。1日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられています。

法に定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。しかし、既に「中抜け」あ

りの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますので、注意が必要です。

「時間」とは、1時間の整数倍をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。時間単位で介護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。たとえば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。

介護休暇の権利の性格

事業主は、労働者から介護休暇の申出があったときは、業務の繁忙等の理由があってもこれを拒むことはできません。また、事業主は、労働者が介護休暇の申出をし、または介護休暇をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止されています。

介護休暇の手続

施行規則では、事業主は要介護状態等の事実を証明する書類の提出を求めることができるとしていますが、通達では、介護休暇取得当日に電話で介護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出を求める場合には、事後でも差し支えないものとすべきだとしています。

❽ 対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置の内容

事業主は、介護休業のほかに、労働者が就業しながら要介護状態にある家族を介護することを容易にするために、連続する３年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません（23条３項、選択的措置義務）。介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、２回以上の利用ができる措置としなければなりません。次のいずれかの方法により講じなければなりません。なお、これによって、介護休業期間と通算して93日までとする規定はなくなります。

①　所定労働時間の短縮の制度（短時間勤務の制度）

ａ　１日の所定労働時間を短縮する制度

ｂ　週又は月の所定労働時間を短縮する制度

ｃ　週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみ勤務

等をいいます)

d　労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

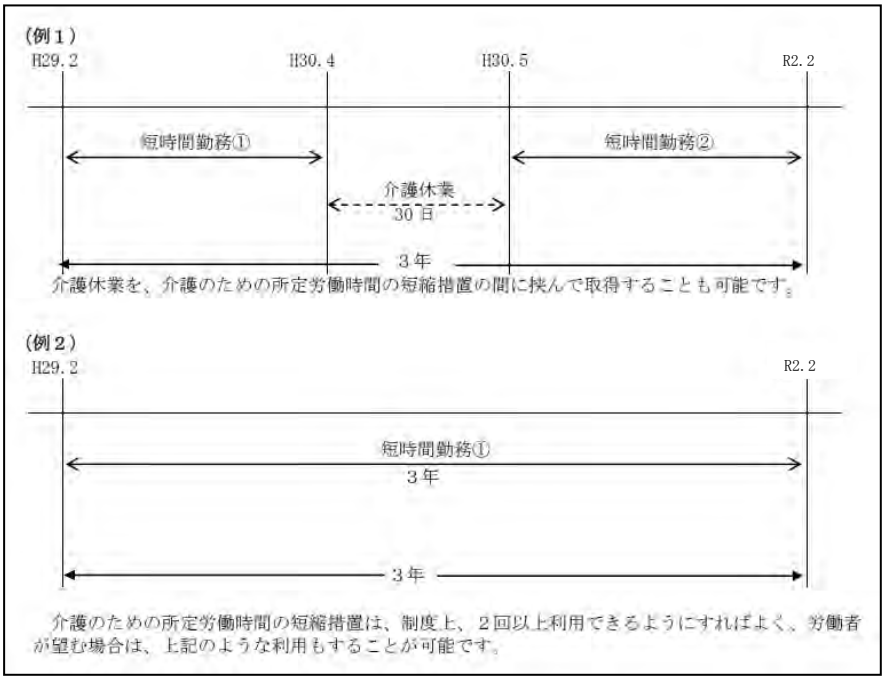
② フレックスタイム制度

③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）

④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

連続する３年間以上の期間は、労働者が短時間勤務制度等の利用を開始する日として申し出た日から起算します。たとえば、平成29年２月20日に、３月20日から短時間勤務を利用したい旨を申し出た場合には、３月20日から起算して３年である令和２年３月19日以上利用できる制度である必要があります。

事業主は、上記に掲げる措置のうち少なくとも１つ講ずれば足り、労働者の求めに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありません。しかし、可能な限り労働者の選択肢を広げる工夫をすることが望まれます。



❾ 家族の介護を行う労働者に対する措置

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度または所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努力しなければなりません（24条２項）。

具体的には、次の事項に留意して、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じるように努力しましょう（指針）。

① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間または介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、通算して93日の介護休業日数を超える場合があること。

② 既に介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。

③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護を必要とする必要性が高い場合があること。

④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

《育児・介護共通の制度》

育児・介護休業法は、育児・介護共通の制度として、「❿所定外労働の制限（192頁～）」、「⓫時間外労働の制限（194頁～）」、「⓬深夜業の制限（196頁～）」、「⓭育児休業等に関する定めの周知等の措置（199頁～）」を定めています。❿⓫⓬は事業主の法的義務、⓭は努力義務となっています。

❿ 所定外労働の制限

これまでは、育児・介護休業法は、育児のための所定外労働の制限についてのみ規定していましたが、平成28年法改正により、介護のための所定外労働の制限が新設されました。

所定外労働の制限の対象者

(1) 育児を行う労働者

３歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（16条の８）。所定外労働の制

限の対象となる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

①　３歳に満たない子を養育する労働者であること

②　日々雇用される者でないこと

③　労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

(2) 家族介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（16条の９第１項)。「要介護状態」や「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同じです。所定外労働の制限の対象となる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

①　要介護状態にある対象家族がいる労働者であること

②　日々雇用される者でないこと

③　労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

労使協定で適用除外にできる労働者は、①勤続１年未満の労働者、②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者です。労基法41条２号の管理監督者は、労働時間等に関する規定が適用除外されていますので､所定外労働の免除の対象外となります。

所定外労働の制限、時間外労働の制限、所定労働時間の短縮

所定外労働の制限の請求に係る制限期間は､時間外労働の制限の請求に係る期間と、一部または全部が重複しないようにしなければなりません。他方、所定外労働の制限の請求に係る制限期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

除 外 事 由

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、所定外労働の制限を認めなくてよいとされています。「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することになります。

請求の方法と期間

所定外労働の制限の請求は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の１か月前までにしなければなりません。また、この請求は、何回もすることができます。

所定外労働の制限の請求は、事業主に請求の年月日等の一定の事項を通知することによって行わなければなりません。通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等によることも可能です。

所定外労働の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等）

② 子が３歳に達した場合

③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

(2) 家族介護を行う労働者

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

① 対象家族を介護しないこととなった場合（対象家族の死亡等）

② 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

⓫ 時間外労働の制限

時間外労働制限の趣旨

平成14年３月31日で、労基法の育児・介護を行う女性労働者の時間外労働の上限を制限する激変緩和措置が終了しました。そこで、育児・介護休業法に、育児・介護を行う男女労働者が請求した場合の時間外労働制限制度が新設され、同年４月１日から施行されました（17条、18条）。

対 象 者

(1) 育児を行う労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者です。

日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。ただし、次のような労働者は請求できません。

① 雇用されてから１年未満の者

② その他請求できないこととすることに合理的理由があると認められる労働者と

して厚生労働省令で定める者

②に該当するのは、１週間の所定労働時間日数が２日以下の者です。平成21年法改正前は、配偶者等が常態として子を養育することができると認められる者は、時間外労働の制限を請求できませんでしたが、改正後はできるようになりました。

(2) 介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。期間の定めのある労働者が請求できることは育児の場合と同じです。ただし、次の労働者は請求できません。

①　雇用されてから１年未満の者

②　１週間の労働日数が２日以下の者

請求方法

書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

制限される時間外労働

労働者が子の養育をするためまたは家族介護をするために請求したときは、事業主は、１か月について24時間、１年間について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。なお、時間外労働をさせるためには、就業規則や36協定（132頁）を締結し、労働基準監督署に届出ることが必要であり、これらの定めの上限時間が、１か月について24時間、１年について150時間を下回る場合は、就業規則や36協定の上限時間によることになります。

除 外 事 由

育児や介護のための時間外労働の制限は「事業の正常な運営を妨げる場合」には認めなくてもよいとされています。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かについて、通達は、「当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであるが、事業主は、労働者が請求どおりに制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものであること」としています。

請求の方法と期間

時間外労働の制限は、１回につき、１月以上１年以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、制限開始予定日の１か月前までにしなければなりません。ただ

しこの請求は、育児の場合、子の就学日の前日まで、何回もすることができます。介護の場合は要介護状態が継続する間は、何回もすることができます。

時間外労働の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等）

② 子が小学校就学の始期に達した場合

③ 時間外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

(2) 家族介護を行う労働者

時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

① 対象家族を介護しないこととなった場合（対象家族の死亡等）

② 時間外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

⑫ 深夜業の制限

深夜業制限の趣旨

平成９年の労基法改正で、女性の深夜業禁止規定が廃止されたことに伴い、新たに家族的責任を有する男女労働者が請求した場合、深夜業をさせてはならないという規定を育児・介護休業法に設けました（19条、20条）。

深夜業は、本来健康に有害な労働ですが、その上、子どもを育てたり、家族の介護を行ったりする女性労働者にとっては、多くの場合、働き続けられるかどうかという深刻な問題になります。この家族的責任は、最近まで女性だけが担うものとされてきましたが、育児・介護休業法によって男女共同の責任とされました。そして、家族的責任を有する男女労働者が職業生活と家庭生活を両立させるための措置として、深夜業の制限規定が新たに設けられました。

対 象 者

(1) 育児を行う労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者です。

女性については、労基法で妊娠してから産後１年まで、請求により深夜業をさせてはならないと規定されていますから、産後１年を超えてから子どもの就学前までが対象です。男性については子どもの出生から就学前ということになります。いずれも育児休業をとらない場合です。

日々雇用される者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。ただし、次の者は除外されています。

①　雇用されてから１年未満の者

②　深夜に常態として子どもを保育することができる同居の家族がいる者

③　その他当該請求をできないことについて合理的理由があると認められる者

②は「16歳以上の同居の家族であって、次のいずれにも該当する者」とされています。

イ　深夜に就業していない者（深夜の就業日数が１月について３日以下の者を含む）であること。

ロ　負傷、疾病、心身の障害により子を保育することが困難な状態にある者でないこと。

ハ　産前産後の休業期間を経過しない者でないこと。

③の深夜業の制限を請求できない「合理的な理由があると認められる労働者」は、次の場合とされています。

イ　１週間の所定労働日数が２日以下の労働者

ロ　所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(2) 介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。有期雇用労働者も請求できます。除外される場合は、育児を行う労働者と同じです。ただし、上記②の「子どもを保育することができる」は「対象家族を介護できる」と読みかえます。

請求の方法と期間

深夜業制限の請求は、１回につき１月以上６月以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、開始予定日の１月前までにしなければなりません。この期間は要件が継続している間、何回でも更新することができます。その期間中に子どもの養育や家族の介護をしないことになった場合や、産前産後休業、育児休業などをとるようになった場合制限期間は終了します。

平成21年法改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

事業主が配慮すべき措置

指針は、事業主が次の事項を配慮するよう定めています。

① 深夜業の制限については、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

② あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとすること。

③ 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

除外事由と不利益な取扱いの禁止

事業主が深夜業の制限を認めないことができる「事業の正常な運営を妨げる場合」は、時間外労働の制限と同じであり、また深夜業の制限を請求したり、制限を受けたりしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（20条の２）。

深夜業の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等）

② 子が小学校就学の始期に達した場合

③ 深夜業の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

(2) 家族介護を行う労働者

深夜業の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

① 対象家族を介護しないこととなった場合（対象家族の死亡等）

② 深夜業の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

⑬ 育児休業等に関する定めの周知等の措置

趣　　旨

事業主は、育児休業及び介護休業に関する一定の事項について、予め労働者に周知させる措置を講ずることが努力義務とされていますが、平成29年法改正により、労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対して、育児休業及び介護休業に関する一定の事項について個別に制度を周知するための措置も努力義務となりました(21条)。

個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものである必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、相談窓口を設置する等の育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります。

育児休業及び介護休業に関する一定の事項とは、以下のことをいいます。

①労働者の育児休業及び介護休業期間中における待遇に関する事項

②育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

③法第９条第２項第１号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者及び法第 15 条第３項第１号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関する事項

④労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関する事項

⑭ 不利益取扱いの禁止

（不利益取扱いの禁止）

第10条　事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該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。

第16条　第10条の規定は、介護休業申出および介護休業について準用する。

第16条の４　第10条の規定は、第16条の２第１項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第16条の７　第10条の規定は、第16条の５第１項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第16条の10　事業主は、労働者が第16条の８第１項の規定による請求をし、又は第16条の８第１項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該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。

第18条の２　事業主は、労働者が第17条第１項の規定による請求をし、又は第17条第１項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該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。

第20条の２　事業主は、労働者が第19条第１項の規定による請求をし、又は第19条第１項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該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。

第23条の２　事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該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。

平成21年法改正により、解雇その他不利益取扱いが問題となる理由が拡大し、それに伴い不利益取扱いの内容も拡大しました（平成22年６月30日施行）。育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出等または取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為です（指針第２の11(１)）。

通　達

「因果関係がある」については、育児休業の申出又は取得をしたことを契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として育児休業の申出又は取得をしたことを理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ(イ)　円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

(ロ)　その業務上の必要性の内容や程度が、法第十条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ(イ)　当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

(ロ)　当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するときについては

この限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に育児休業の申出又は取得をしたことと時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第２の11の(２)の不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

指針第２の11（２）は、解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次の取扱いをあげています。

イ　解雇すること。

ロ　期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ　退職又は、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること。

○労働者が表面上同意していても、真意に基づくものでないと認められる場合は、これに該当する。

ホ　自宅待機を命令すること。

○事業主が、労働者に休業終了予定日を超えて休業することまたは子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを強要することも、これに該当する。

ヘ　労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮等の措置を適用すること。

ト　降格させること。

チ　減給し、または賞与等において不利益な算定を行うこと。

○賃金・賞与等の算定で、休業期間、休暇日数または所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取扱う場合は、これに該当する。

リ　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

○育児休業または介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

ヌ　不利益な配置の変更を行うこと。

○配置の変更の前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上判断すべきものであるが、例え

ば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることはこれに該当する。

ル　就業環境を害すること。

○業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当する。

以上は、あくまでも不利益な取扱いの例示であり、ここに掲げていない行為についても不利益な取扱いに該当するケースがあり得ます。

⑮ 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条　事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2　事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。

平成28年改正により、平成29年１月１日以降、職場において、上司または同僚による育児休業等の制度または申出・利用に関する言動により、就業環境が害されること（以下「育児休業等に関するハラスメント」という。）を防止するために、事業主は、労働者から相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

対象となる制度または措置は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等です（育児・介護則76条）。

対象となる労働者は、雇用形態を問いません。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

さらに、令和元年育児・介護休業法改正により、25条に２項が新設され、労働者が

事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場における育児休業等に関するハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないよう、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止しました。また、25条の２も新設され、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務も規定されました。法改正に伴い、指針も改正されました（改正された育児・介護休業法及び指針は、令和２年６月１日から施行）。

事業主の講ずべき措置等の内容は、指針に定められています。

（指　針）

第２　事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

14　法第25条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たっての事項

法第25条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第76条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ　職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ　「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。

ハ　「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣

労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の３の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第25条及び第25条の２第２項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、(2)イの配慮及び(3)の措置を講ずることが必要であること。なお、法第25条第２項、第52条の４第２項及び第52条の５第２項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならないこと。

ニ　イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(ｲ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ﾛ)に掲げるものがあるが、(ﾛ)に掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要であること。

(ｲ) 制度等

① 育児休業（則第76条第１号関係）
② 介護休業（則第76条第２号関係）
③ 子の看護休暇（則第76条第３号関係）
④ 介護休暇（則第76条第４号関係）
⑤ 所定外労働の制限（則第76条第５号関係）
⑥ 時間外労働の制限（則第76条第６号関係）
⑦ 深夜業の制限（則第76条第７号関係）
⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第８号関係）
⑨ 始業時刻変更等の措置（則第76条第９号関係）
⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第10号関係）

(ﾛ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第10条（法第16条、第16条の４及び第16条の７において準用する場合を含む。）、第16条の10、第18条の２、第20条の２及び第23条の２に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。

(1) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。

(2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。

(3) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(2) 事業主等の責務

イ 事業主の責務

法第25条の２第２項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題（以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。ロにおいて同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第１項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、

労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

ロ　労働者の責務

法第25条の２第４項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる(3)の措置に協力するように努めなければならない。

(3) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第10条（法第16条、第16条の４及び第16条の７において準用する場合を含む。）、第16条の10、第18条の２、第20条の２及び第23条の２で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ　事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(ⅰ)育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(ⅱ)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられること。そのため、これらを解消していくことが職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高

める上で重要であることに留意することが必要であること。

(ｲ)　職場における育児休業等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメントの内容」という。）及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、労働者に周知・啓発すること。

②　社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。

③　ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

(ﾛ)　職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

②　職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

ロ　相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟

に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

(ｲ) 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(ﾛ) (ｲ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられること。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

ハ　職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならないこと。

(ｲ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。 その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め方などその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第52条の５に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

(ﾛ) (ｲ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理・監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

② 法第52条の５に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

(ﾊ) (ｲ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第52条の５に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

(ﾆ) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 労働者に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

ニ　職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る。）。

なお、措置を講ずるに当たっては、

（ⅰ） 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の１つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること

（ⅱ） 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことのいずれも重要であることに留意することが必要である（(4)ロにおいて同じ）。

（業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例）

① 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

ホ　イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、あわせて次の措置を講じなければならないこと。

(ｲ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知する

こと。

（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

(ﾛ) 法第25条第２項、第52条の４第２項及び第52条の５第２項を踏まえ、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助を求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調整の出頭の求めに応じたこと（以下「育児休業等に関するハラスメント相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

（4）事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(3)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問

題に関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（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講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和２年厚生労働省告示第５号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ　事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る）。

（制度等の利用の対象となる労働者への周知・啓発の例）

① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。

② 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ハ 事業主は、(3) の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第１項に規定する衛生委員会の活用なども考えられること。

⑯ 休業中及び休業後の労働条件

労働条件の明示

育児休業や介護休業を取得すると休業中や復職後の労働条件がどうなるかは、労働者にとって重大な問題です。そこで育児・介護休業法は、労働者が安心して休業することができるようにし、また、復職後のトラブルを防止するために、休業期間中と復職後の労働条件をあらかじめ定め、明示するよう規定しています。

育児・介護休業法21条１項は、その職場全体に関する定めを設け、労働者に周知させる努力義務を事業主に課しています。一号の「労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項」とは、休業期間中の賃金その他の経済的な給付、教育訓練、福利厚生施設の利用等です。二号の「育児休業及び介護休業後における賃金」とは、育児休業終了後の賃金の額及びその算定の方法等の意味であり、この賃金には退職金を含みます。「配置」は、復職後に従事すべき職務の内容及び就業の場所等です。二号の「その他の労働条件に関する事項」とは、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関する事項です。

21条２項は、１項の定めに基づく措置について、育児休業を申し出た本人に対し、その取扱いを具体的に明示することを事業主の努力義務として定めたものです。

明示の方法は原則として、労働者が育児休業申出をした日からおおむね２週間以内（申出から休業開始予定日までの期間が２週間に満たない場合は休業開始予定日まで）に、介護休業申出をした日からおおむね１週間以内（申出から休業開始予定日までの期間が１週間に満たない場合は、休業開始予定日まで）に、取扱いを明らかにした書面を交付すること、と定められています（育児・介護則71条、通達）。

就業規則に定める事項

21条１項は、休業中と休業後の労働条件に関する定め及び周知を事業主の努力義務としていますが、育児・介護休業は、労基法89条１項一号で就業規則に定めなければならない事項としている「休暇」に含まれますので、育児・介護休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件、育児・介護休業取得に必要な手続、休業期間については、

就業規則に記載する必要があります。

その他就業規則の絶対的必要記載事項としては、休業中に賃金が支払われないのであれば、その旨、休業中に通常の就労時と異なる賃金が支払われるのであれば、その決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、時差出勤制度の始業及び終業時刻等があります。賃金に関する事項は、休業期間等であると否とを問わず同様である場合には、ことさら記載する必要はありません。

就業規則の相対的必要記載事項として、休業中の教育訓練や休業後の臨時の賃金等について定めをする場合等、労基法89条１項三号の二から十号までの事項について特別の定めをする場合には、それらに関する事項を記載しなければなりません（平成３年12月20日基発第712号）。

職場復帰の原則

22条は、育児休業・介護休業の申出および休業後に就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置その他の雇用管理に関して、必要な措置を講ずることを事業主の努力義務としています。

配置に関し、指針は、次のように規定しています。

(1) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。

(2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

職場復帰のための教育・訓練

22条は、育児・介護休業をとった労働者の職場復帰が円滑に行われるようにするため、休業をしている労働者の職業能力の開発および向上等に関し必要な措置を講ずることを、事業主の努力義務としています。

育児休業中の賃金と所得保障

育児休業中や介護休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に規定されておらず、労使の話し合いに委ねられています。育児・介護休業法に定める育児・介護休業を取得した場合には、以下に説明するような育児休業給付金や介護休業給付金を受給することができます。

ただし、育児休業給付金を受給するためには、雇用保険一般被保険者で休業開始日前２年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者でなければなりません。

雇用保険法が改正され、平成26年４月１日以降に開始する育児休業から、育児休業

給付金の支給率が引き上げられました。育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67％が支給され、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50％が支給されます。

給付期間は、子が１歳６か月まで育児休業が認められた者については１歳６か月まで、パパ・ママ育児休業プラス制度を利用し、母親とともに父親も休業する場合には、後から育児休業を開始する方については１歳２か月まで延長されます。平成29年10月１日より、子が２歳まで育児休業が認められた者については、さらに６か月育児休業給付の支給期間が延長されます。

労使の話し合いによって、育児休業中の賃金を会社が負担する場合、支払われた賃金の額が休業開始前の賃金日額に支給日数をかけた額に対し、67％（育児休業の開始から６か月経過後は50％）相当額との合計額が賃金日額に支給日数をかけた額の80％を超えるときには、当該超えた額が減額されて支給されます。

育児休業給付金には支給限度額があります。支給率が67％のときの１支給対象期間（１か月）あたりの上限額は304,314円です。支給率が50％のときの１支給対象期間（１か月）あたりの上限額は227,100円です（初日が令和元年８月１日以後である支給対象期間から変更になります）。

育児休業を取るすべての男女労働者に所得を保障する給付制度は重要ですが、これは最低基準であって、労使交渉でこれに賃金を上乗せし、安心して育児休業を取れるようにすることが望まれます。

なお、法改正により、平成29年１月１日以降、育児休業の対象となる子が拡大することに伴い、育児休業給付の対象となる子の範囲も拡大します。

介護休業中の賃金と所得保障

支給対象者は、家族を介護するために介護休業を取得した雇用保険一般被保険者で、休業開始前２年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者です。

介護休業給付金は、一定の要件を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に３回までに限り支給します。１支給対象期間（１か月）あたりの上限額は334,866円です（初日が令和２年３月１日以後である支給対象期間から変更になります）。

育児休業中の社会保険料

育児休業中の健康保険料と厚生年金保険料の労働者負担分は、平成７年４月から免除されていましたが、事業主負担分についても、厚生年金保険料が平成12年４月より、健康保険料が平成13年１月より免除されることになりました。なお、給付額はこの期間も保険料を支払ったものとして計算されます。このような社会保険料の免除は、自

動的に行われるものではなく、事業主が年金事務所又は健康保険組合に申し出ることが必要です。対象となる育児休業は、育児・介護休業法23条２項に基づく３歳までの育児休業に関する制度に準ずる措置または同法24条１項２号に規定する１歳から３歳までの育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業も含まれます。介護休業中の社会保険料の免除はありません。

雇用保険料については、賃金が支払われていなければ支払義務はありません。育児休業取得後やむなく退職した場合、雇用保険の失業給付金が支給されることは従来と同じです。

その他、住民税について、一時的に納税することが困難であると地方自治体の長が認める場合は、本人の申出により、育児休業期間中１年以内の期間に限り、徴収が猶予されます。猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納税することとなります。延滞金は、猶予期間（延滞金が年14.6％の割合により計算される期間に限ります。）に対応する部分の２分の１相当額は免除され、または地方自治体の長の判断によりその全額を免除することができるとされています。詳しくは、各市区町村にお問い合わせください。

代 替 要 員

育児休業や介護休業をとる労働者にとって、休業期間中、自分の仕事はだれがやるのか、まわりの人たちに迷惑がかかるのではないかという心配があります。そのため、制度があっても実際には休めないということも少なくありません。この点に関して育児・介護休業法22条は、休業申出および休業後の就業が円滑に行われるようにするための労働者の配置その他の雇用管理に関し必要な措置を講ずるよう、事業主に努力義務を課しています。

通達はその具体的な措置として、事業所の労働者全体の配置、他の労働者に対する業務の再配分、人事ローテーション等による配置転換、派遣労働者の受入れおよび新たな採用等のうちの適切な措置をとることによって、当該休業をする労働者が行っていた業務を円滑に処理する方策等である、としています。

簡便な方法としては、休業期間中の派遣労働者の受入れや臨時雇用の代替要員を雇うことが考えられますが、ゆとりのある人員配置をすることが理想的といえます。

いずれにせよ、労働者が同僚に気がねすることなく、育児・介護休業をとることができるよう適切な措置をとることは、事業主の責務です。労使の話し合いによって最も適切な方法をとり、育児休業や介護休業の権利を実質的に保障することが望まれます。

育児・介護休業と年次有給休暇

労基法39条に規定されている年次有給休暇は、全労働日の８割以上出勤した労働者に与えるものとされています。育児・介護休業期間を出勤しなかった日とすると、休業した年の翌年は年次有給休暇をとる資格がないことになるので、平成５年の労基法改正によって、育児休業や介護休業をした期間は年次有給休暇の規定の適用により、出勤したものとみなすこととされています（労基法39条８項）。

⑰ 労働者の配置に関する配慮

転勤と家族的責任

子育て中の労働者が働き続ける上で大きな障害になるのが転勤です。転居を伴う配転によって、女性が退職を余儀なくされたり、男性が単身赴任を余儀なくされたり、子の養育の責任を担えなくなる例が多くみられます。転居を伴わない配転であっても、通勤時間が長時間になれば、やはり家族的責任と職業上の責任の両立が困難になります。

この点に関してはＩＬＯ165号勧告でも、「労働者を一の地方から他の地方へ移動させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべきである」と規定されています。これに基づき日本でも立法化が求められていたのですが、平成14年４月１日の改正でようやく明文化されました。

配置転換における配慮義務

育児・介護休業法26条は、事業主に、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合、その育児や介護の状況に配慮するよう義務づけています。

指針は配慮することの内容として、例えば、

① その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
② 労働者本人の意向を斟酌すること。
③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

を挙げていますが、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。養育の状況を把握するだけで足りるのではなく養育が困難とならないよう配慮する義務があるのです。配慮の対象となる子の年齢は制限されていないので、小学生や中学生も含まれます。

⑱ 育児・介護休業に関連するその他の措置

再雇用制度

再雇用制度は、女性のみを対象とする制度として、均等法に定められていましたが、育児・介護休業法成立に際し、男女共通の制度として同法に移行しました。育児・介護休業法は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者を育児等退職者と呼び、必要に応じて労働者の募集、採用に当たって特別の配慮をする再雇用特別措置を実施するよう、事業主の努力義務を定めています（27条）。

育児・介護休業法の制定により、再雇用制度の必要性は少なくなったと思いますが、これだけでは働き続けることが困難な人のための一つの選択肢といえます。

しかし、育児休業や介護休業はあくまでも雇用関係が継続しており、休業期間が経過すれば必ず職場復帰できるのに対し、再雇用制度の方は、いったん退職し、雇用関係はなくなるという点で、法的に全く異なる制度であることを知っておく必要があります。全員が必ず再雇用されるという保障がなかったり、再雇用されるとしても身分や雇用形態が変わったりする場合も少なくありません。したがって、再雇用制度を利用する場合は、その内容を十分把握しておくことが不可欠です。

指針

厚生労働大臣は、育児・介護休業等に関する定めや再雇用制度に関し、事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表することが規定されています（28条）。

指針には、育児・介護休業の権利を行使したことを理由とする不利益取扱いをしないこと、休業後は原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すること、休業等の措置を受けるかどうかは労働者の選択に任せられるべきこと、介護休業は弾力的な利用が可能となることが望まれることなどが定められています。

職業家庭両立推進者の選任

29条は、事業主に対して職業家庭両立推進者を選任する努力義務を規定しています。

⑲ 実効性の確保

(1) 苦情の自主的解決（育児・介護休業法第52条の２）

事業主は、育児・介護休業法に定める一定の事項について労働者から苦情を受けた時は、苦情処理機関に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう

に努めなければなりません。

(2) 紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の４）

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める一定の事項について、労働者と事業主との間で紛争がおこり、当事者双方または一方からその解決について援助を求められた場合に、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

事業主は、労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、禁止されています。

(3) 調停（育児・介護休業法第52条の５、個別紛争解決の促進に関する法律第６条）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との紛争について、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、紛争解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律で定める紛争調整委員会（両立支援調停会議）に調停を行わせるものとします。

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができます。

委員会は調停案を作成し、関係当事者にその受諾を勧告することができます。

委員会は調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができます。

また、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(4) 時効の中断（育児・介護休業法第52条の６）

紛争調整委員会は、調停による解決の見込みがないと認めるときは調停を打ち切ることができますが、時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるように、調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けました。調停の申請をした者が、調停打ち切りの通知を受けた日から30日以内に訴えを提起すれば、調停申請のときに訴えの提起があったものとみなされます。

(5) 訴訟手続きの中止（育児・介護休業法第52条の６）

いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続きに専念する環境を確保することができるよう訴訟手続の中止についての規定が設けられています。訴訟手続きを中止して調停が行われますが、やはり調停による解決が困難な場合、裁判所はいつでも訴訟手続の中止の決定を取り消して、訴訟手続きにもどすことができます。

⑳ 公的な支援制度

両立支援等助成金について

東京労働局雇用環境・均等部企画課では事業主に対し、以下の両立支援等助成金に関する支給審査を実施しています。

※詳細については、東京労働局雇用環境・均等部企画課　03（6893）1100へお問い合わせください。

両立支援等助成金

● 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ男性に一定期間の連続した育児休業等を取得させた事業主に一定金額を助成します。

● 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に一定金額を助成します 。

① 介護休業

対象労働者が介護休業を合計５日以上取得し、復帰した場合。

② 介護両立支援制度

介護のための柔軟な就労形態（在宅勤務など）の制度を導入し、合計 20 日以上利用した場合。

③ 新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために有給の特別休暇制度を導入し、合計5日以上取得した場合。

● 育児休業等支援コース（①～③は中小企業のみ。④は大企業も対象）

① 育児取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得させ、原職等に復帰させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

② 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

③ 職場復帰後支援

法を上回る子の看護休暇制度又は保育サービス費用補助制度を導入し、労働者が職場復帰後6カ月以内に一定以上利用させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

④　新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休校等により子どもの世話をする労働者のために有給の特別休暇及び両立支援制度を導入し、特別休暇制度の利用者が出た場合に一定金額を助成します。

● 女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した中小企業事業主に一定金額を助成します。

● 不妊治療両立支援コース　（令和3年度新設）

不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備とともに、「不妊治療両立支援プラン」を作成し、プランに基づく措置を実施し、不妊治療のために利用可能な休暇制度や短時間勤務制度等の両立支援制度を利用させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

● 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の 6 割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20 日以上労働者に取得させた事業主に一定金額を助成します。

東京都働きやすい職場環境づくり推進事業

従業員が安心して働くことのできる職場環境づくりを働きかけていくため、働き方・休み方の見直しや、育児・介護や病気治療と仕事の両立、非正規労働者の処遇改善等に取り組む中小企業等を支援します。

①　働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣

働きやすい職場環境づくりに関し、取組方法が分からない中小企業等に専門家を派遣（無料）し、助言を行います。

［派遣する専門家］　社会保険労務士又は中小企業診断士

［派遣回数］　１社５回まで（１回あたり原則２時間以内）

②　働きやすい職場環境づくり推進奨励金

働きやすい職場環境づくりのための取組を行った中小企業等に対して働きやすい職場環境づくり推進奨励金を支給します。

［規　模］　300社／［奨励額］（最大）100万円

［奨励コース］・育児と仕事の両立推進コース
　　・介護と仕事の両立推進コース　｝合計　100万円まで

・病気治療と仕事の両立推進コース

※テレワーク制度整備による加算あり。

③　働きやすい職場環境づくり推進研修会

働きやすい職場環境づくりに関する知識を習得できる研修会を実施します。

［テーマ］　育児と仕事の両立、介護と仕事の両立、病気治療と仕事の両立、非正規労働者の雇用環境整備の４テーマ

［対象者］　中小企業の人事労務担当者等

［回　数］　20回

※令和３年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況により、内容が一部変更となる場合がございます。あらかじめご了承ください。

●詳細については、東京都産業労働局雇用就業部のホームページ（https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp）を参照してください。

●お問い合わせ先　東京都労働相談情報センター　03（5211）2248

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課　03（5320）4649

㉑ 次世代育成支援対策推進法

法 の 趣 旨

平成15年７月に成立した次世代育成支援対策推進法は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。とくに、企業等は国が定めた「行動計画策定指針」に沿って、仕事と子育ての両立を進めるために、男性を含めた全ての人が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバランスがとれるような「多様な生き方」を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組みが求められます。

次世代育成支援対策推進法は改正され、法律の有効期限を令和７年（2025年）３月31日まで10年間延長されました（平成27年4月1日施行）。また、認定制度についても、現行の認定制度の充実及び新たな認定制度の創設がされました。

一般事業主行動計画策定義務

101人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る義務があります。100人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る努力義務があります。

また、公表や周知義務についても、101人以上の企業は法的義務、100人以下は努力義務となっています。
（参照　https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/manual.php）

くるみん認定

事業主は、一般事業主行動計画を策定し、以下のような認定基準を満たす場合に、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、雇用される労働者のモチベーションアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用、定着などが期待されます。認定についての詳細は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に問い合わせてください。

なお、くるみんマークのデザインが、平成29年４月１日から新しくなりました。新しいマークは、上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目でわかるようになりました。また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。

なお、認定基準に出てくる「フルタイムの労働者等」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第２条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

認定基準

１．雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
２．行動計画の計画期間が、２年以上５年以下であること。
３．策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
４．策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
５．男性の育児休業等取得について、①又は②を満たすこと。
　①　計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が７％以上であること。
　②　計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用し

た者の割合が合わせて15％以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。

＜労働者300人以下の企業の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（１歳に満たない子のために利用した場合を除く）。

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画の開始前３年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が７％以上であること。

④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

６．計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が75％以上であること。

＜労働者300人以下の企業の特例＞

上記６.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75％以上であれば基準を満たす。

７．３歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

８．計画期間の終了日の属する事業年度における労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。

① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。

② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

９．次の①から③までのいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要がありません。

10．法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。

・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法で勧告
・労働保険料を直近２年度について滞納
・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
・労働関係法令の同一条項に複数回違反
・違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名公表
・障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表

特例認定（プラチナくるみん認定）

くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、以下の12項目の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。特例認定を受けると、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることのＰＲ効果がさらに高まります。

特例認定基準

１～４　上記くるみん認定基準１～４と同一。

５．男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。

①　計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。

②　計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。

＜従業員300人以下の企業の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、くるみん認定の５．の①、②、④もしくは「計

画の開始前３年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

６．７．８　上記くるみん認定基準６．７．８と同一。

９．上記くるみん認定基準の９．の①～③すべてに取組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。

10．計画期間において、

①　子を出産した女性労働者のうち、子の１歳の誕生日に在職（育児休業中を含む）している者の割合が90%以上

②　子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の１歳の誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと

＜従業員300人以下の企業の特例＞

上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。

11．育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。

12．上記くるみん認定基準の10と同一。

特例認定を受けるためには、特例認定の対象となる行動計画よりも前の行動計画について、くるみん認定を受けている必要があります。また、特例認定の申請ができる行動計画は、直近の行動計画に限ります。特例認定を希望する場合は、行動計画の策定の際に、計画の内容が特例認定基準に合致するかどうか、予め都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に相談してください。

特例認定を受けた企業は、行動計画の策定・届出の代わりに、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも１回以下の項目を公表する必要があります。

次世代育成支援対策の実施状況の公表項目

・　育児休業等の取得に関する状況（特例認定基準５、６の内容）
・　育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況（特例認定基準７の内容）
・　時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況（特例認定基準８の内容）
・　働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況（特例認定基準９の内容）
・　女性の継続就業に関する状況（特例認定基準10の内容）
・　育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の計画の内容及びその実施状況（特例認定基準11の内容）

Ⅴ部
多様な就業形態と女性の権利

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

非正規雇用労働者が増え、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差が社会的に問題となってきました。そこで、働き方改革関連法が成立し、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するために、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法を改正しました。パートタイム労働法は、有期雇用労働者も法の対象となり、パートタイム・有期雇用労働法（正式名称「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）に変わりました。改正法は、令和２年４月１日から施行されましたが、中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、令和３年４月１日からになります。

改正によって、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者についての法制を統一的に整備しました。改正のポイントは、以下のとおりです。

① 不合理な待遇差の禁止。同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与等のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」平成30年12月28日厚生労働省告示430号、https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。法律の施行に合わせて、指針も令和２年４月１日より適用されました（中小企業は令和３年４月１日より適用）。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化。非正規労働者は、「正規雇用労働者との待遇差の内容や理由」等について、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備。都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

厚生労働省は、同一労働同一賃金特集ページを設けていますので、参照してください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

第１　パートタイム・有期雇用労働者

❶ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の制定

パートタイム労働法は、パートタイム・有期雇用労働法になりました。同法では、パートタイム労働者と有期雇用労働者に共通の雇用管理上の措置等を定めています。有期雇用労働者については、労働基準法及び労働契約法にも関連する規定があります（242頁からの「第２　有期雇用労働者」及び269頁からの「Ⅳ部　労働契約法」を参照してください）。

（目　的）

第１条　この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間・有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、短時間・有期雇用労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（定　義）

第２条　この法律において「短時間労働者」とは、１週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の１週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

２　この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

３　この法律において、「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

（基本的理念）

第２条の２　短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

（事業主等の責務）

第３条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

２　事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。

パートタイム・有期雇用労働者とは

この法律では、短時間労働者（ここではパートタイム労働者といいます。）とは、１週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用されている通常の労働者より短い労働者をいうと定義しています（２条１項）。したがって、パートと呼ばれている労働者以外に、アルバイト、嘱託、準社員その他多様な呼び方をされている労働者でも、通常の労働者より短い労働時間で働く場合は、この法律でいう「短時間労働者」なのです。改正前のパートタイム労働法では、短時間労働者の定義は、１週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者よりも短いという定義でしたが、法改正により同一の事業主よりも短いという定義に変わりました。これは、同一の事業所に待遇を比較すべき通常の労働者が存在しない場合があるなどから、事業所を単位とすると、十分に労働者の保護を図ることができない場合を考慮したものです。

また、有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいうと定義しています（２条２項）。

❷ 労働条件の文書交付等

（労働条件に関する文書の交付等）

第６条　事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第１項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び14条第１項において「特定事項」という。）

を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。
２　事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第１項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

明示すべき労働条件と明示方法

労働基準法15条１項は、パートタイム・有期雇用労働者を含めて、労働者を雇い入れるときは、労働条件を明示することを使用者に義務づけています。特に、「契約期間」、「仕事をする場所と仕事の内容」、「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日、休暇」、「賃金」などについては、文書で明示することが義務づけられています。

パートタイム・有期雇用労働法は、事業主が、パートタイム・有期雇用労働者に対して、上記事項に加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の４つの労働条件についても、文書の交付などにより、速やかに明示することを義務づけました（６条、パート・有期雇用則２条１項）。労働者が希望した場合は、文書でなく、電子メールやファックスでの明示も可能です（パート・有期雇用則２条３項）。

違反の場合、行政指導によって改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられます（31条）。

労働条件通知書

労基法15条及びパートタイム・有期雇用労働法６条で明示を義務づけられている労働条件を含んだ「労働条件通知書」作成例の様式も示されています。このような通知書が交付されることにより、労働条件の食い違いが防げるだけでなく、採用後の労働条件の引上げについても確保することができるので、大いに活用したいものです。用紙は公共職業安定所などに備えつけてありますので、事業主が知らないという場合には、もらってきて記入してもらうようにしましょう。なお、この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありません。また、これらの内容が明記されている就業規則を交付するなどの場合は、通知書の交付は不要とされています。

労働条件通知書は、将来を含む労働条件を決めるものですから、個々の記載事項の法律的な意味を知ることが大変重要です。それを知った上で、自分の希望を事業主に伝え、話し合って作成する必要があります。

（様式参照　https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/ ）

❸ 不合理な待遇の禁止（均衡待遇）

（不合理な待遇の禁止）

第８条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間労働者・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

８条は、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の間の「均衡待遇」を定めるものです。パートタイム・有期雇用労働者であることと関連して生じた待遇の差で、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。「①職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいい、労働者の就業の実態を表す要素のうち最も重要なものです。「③その他の事情」の具体例として、職務の成果、能力、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉経緯などの事情が想定されています。どのような待遇差が不合理に当たるかは、ガイドラインを参照してください。

「待遇」には、基本的に全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇が含まれます。しかし、パートタイム・有期雇用労働者を定義づけるものである労働時間及び労働契約の期間については、ここにいう「待遇」には含まれません。

❹ 差別的取扱いの禁止（均等待遇）

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第９条　事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第１項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他

の待遇それぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

９条は、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の間の「均等待遇」を定めるものです。これまでは、有期雇用労働者については、規定がありませんでした。

①職務の内容や②職務の内容及び配置の変更の範囲といった就業の実態が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、全ての待遇について通常の労働者と同じ取扱いがなされるべきであり、９条はそのような場合の差別的取扱いを禁止しています。

❺ 雇用管理の改善等に関する措置

（賃金）

第10条　事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第２項及び第12条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第11条　事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

２　事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（福利厚生施設）

第12条　事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

10条は、法９条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外の全てのパートタイム・有期雇用労働者が対象となります。これは、パートタイム・有期雇用労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多いことから、職務の内容、成果等に応じて短時間・有期雇用労働者の賃金を決定するよう努めることとしたものです。

ただし、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（いずれも職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）については、本条の対象外となります。

11条１項は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容が通常の労働者と同じである場合は、パートタイム・有期雇用労働者に対しても職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練を実施する事業主の実施義務を定めています。

11条２項は、事業主は、職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練以外の教育訓練及び職務の内容が通常の労働者と異なるパートタイム・有期雇用労働者に対する職務の遂行に必要な能力を身につけさせる教育訓練についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じて、パートタイム・有期雇用労働者に対して実施するように努める事業主の努力義務を定めています。

12条は、事業主が、健康を保って働くための施設や業務を円滑に遂行するための施設である①給食施設、②休憩室、③更衣室について通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。

⑥ 事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明義務

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第14条　事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第８条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第15条第１項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

２　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第６条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決

定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
３　事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用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。

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対して、①雇入れ時と②説明を求められた時は、以下の事項について説明する義務があります。

説明義務が課せられる事項

・雇入れ時の説明（14条１項）
　①不合理な待遇の禁止（８条）　②待遇の差別的取扱い禁止（９条）
　③賃金の決定方法（10条）　④教育訓練の実施（11条）
　⑤福利厚生施設の利用（12条）
　⑥通常の労働者への転換を推進するための措置（13条）
・説明を求められた時の説明（14条２項）
　①待遇の相違の内容及び理由　②労働条件の文書交付等（６条）
　③就業規則の作成手続き（７条）　④不合理な待遇の禁止（８条）
　⑤待遇の差別的取扱い禁止（９条）⑥賃金の決定方法（10条）
　⑦教育訓練の実施（11条）　⑧福利厚生施設の利用（12条）
　⑨通常の労働者への転換を推進するための措置（13条）

通常の労働者との待遇の格差について、パートタイム・有期雇用労働者が事業主から説明を受けていないため、その理由が分からないまま不満を抱いて働いていることがあります。それは、パートタイム・有期雇用労働者のモチベーションを下げることになります。そこで、このような説明義務を事業主に課して、パートタイム・有期雇用労働者が自分の待遇について理解して働くことをめざしています。中身のある説明が求められていますが、パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明することまでは求めていません。

14条３項が新設され､パートタイム･有期雇用労働者が説明を求めたことを理由に、不利益取扱いをすることを禁止しています。

また、第16条は、パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務づけています。

❼ 通常の労働者への転換の推進

（通常の労働者への転換）
第13条　事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・

有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
一　通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
二　通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
三　一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者へ転換する機会の整備

パートタイム・有期雇用労働者のなかには、通常の労働者として働くことを希望していながら、やむをえずパートタイム・有期雇用労働者として働いている場合があります。また、日本のこれまでの人事制度においては、一度パートタイム・有期雇用労働者になると、なかなか通常の労働者になることがむずかしいということがあります。そこで、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者へ転換する機会を整えることが、事業主の義務になりました（13条）。

そのために、事業主は、次のいずれかの措置を講ずることが義務づけられています。
①　通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
②　通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
③　パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
④　その他通常の労働者への転換を推進するための措置

❽ 苦情処理・紛争解決の援助

（苦情の自主的解決）

第22条　事業主は、第６条第１項、第８条、第９条、第11条第１項及び第12条から第14条までに定める事項に関し、短時間・有期雇用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所の労働者を代表する者を

構成員とする当該事業所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委ねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

（紛争の解決の援助）

第24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、短時間・有期雇用労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間・有期雇用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。

（調停の委任）

第25条　都道府県労働局長は、第23条に規定する紛争について、当該紛争の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は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第６条第１項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

２　前条第２項の規定は、短時間・有期雇用労働者が前項の申請をした場合について準用する。

苦情の自主的解決

パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間・有期雇用管理者（17条によると、パートタイム・有期雇用労働者を10人以上雇用する事業所ごとに、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善等を担当する短時間・有期雇用管理者を選任するよう努めることになっています。）が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされています（22条）。

対象となる苦情は、パートタイム・有期雇用労働者において事業主が講じることが義務化されている次の事項です。

①労働条件の文書交付等　　②不合理な待遇の禁止
③待遇の差別的取扱い禁止　　④職務の遂行に必要な教育訓練
⑤福利厚生施設　　⑥通常の労働者への転換を推進するための措置
⑦事業者が講ずる措置の内容等の説明

紛争解決の援助

苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいのですが、パートタイム・有期雇用労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するため、都道府県労働局長による紛争解決援助と調停が整備されています。対象となる紛争は、上記①～⑦の事項です。

都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長は、紛争の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、当該紛争の当事者に対して、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。事業主は、パートタイム・有期雇用労働者がそのような援助を求めたことを理由として、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益取扱いをすることは禁止されています（24条）。

調　　停

パートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に調停が必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」に調停を行わせる仕組みが新たに整備されました（25条）。「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。パートタイム・有期雇用労働者が調停の申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

❾ パートタイム労働者の労働条件

雇用期間・解雇・退職

パートタイムで働く人が一番誤解しているのは、雇用期間です。労働条件通知書の契約期間の欄の「期間の定めなし」と「期間の定めあり」のどちらのほうが働く人にとって有利かと質問すると、後のほうと答える人が多いのです。その理由として、期間の定めがないといつ辞めさせられるか分からないとか、期間の定めがあると自分が辞めたいときに辞めやすいなどと思っているようです。しかし、これは誤解ですから注意してください。

期間の定めがない雇用契約は、解雇されてもやむを得ない特別の理由がない限り定年まで働き続けられるもので、自分のほうから辞めたいときはいつでも、２週間前に申し出れば退職できます。

これに対し、期間の定めがある雇用契約は、一応その期間だけ雇用が保障されますが、その後は契約更新されなければ雇用は終了することになります。また、自分のほうから辞めたい場合でも、やむを得ない事由がなければ、その期間中は辞められないことになっています。このように期間の定めは労働者を拘束する面もあるので、労基法は期間を定める場合の上限を規定しています。したがって、期間の定めがある雇用は短期間の雇用で、事業主の都合によって雇用調整しやすい労働者であることを知っ

ておかなければなりません。

パートは身分が不安定といわれますが、それはパートだからというより、多くの場合、期間の定めがある有期雇用だからなのです。また、育児休業や介護休業もパートだからといって事業主は拒否できませんが、一定の要件を満たさなければ有期雇用には適用されないなど、他の労働条件でも不利な点があります。

以上のとおり、労働条件通知書の契約期間の欄に「期間の定めなし」と書いてもらえば、合理的な解雇理由がない限り、定年まで働けます。パートタイマーといえども、理由もなく解雇することは解雇権の濫用となり許されません**（春風堂事件、東京地裁昭42.12.19）**。不況に伴う人員整理の場合でも、パートタイマーだから会社との結びつきの度合が稀薄で、会社への貢献度が少ないものとはいえないから、パートタイマーであるという理由だけで第１順位の解雇対象者にするのは、合理的な理由を欠くもので無効とした判例もあります**（東洋精機事件、名古屋地裁昭49.9.30）**。

なお、解雇理由がある場合は、一般労働者の場合と同様に30日前に予告するか、30日分以上の賃金を予告手当として使用者は支払わなければなりません（労基法20条）。また期間の定めがある労働契約の更新により１年を超えて引き続き雇用されている場合や当該契約を３回以上更新している場合で、その後契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告しなければなりません。

また、妊娠したことや産前産後休業をとったこと、育児休業や介護休業をとったことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは違法です（均等法、労基法、育児・介護休業法）。

しかし、期間の定めがある場合でも契約更新が重ねられた場合や更新が期待される場合は、使用者は正当な理由がなければ更新拒否できません。この点については、有期雇用に共通する問題なので後述します（247頁参照）。

労働時間・休日・時間外労働等

労働条件通知書の「始業・終業の時刻・休憩時間」「休日」「休暇」の欄に、それぞれ記載された内容が具体的な労働条件になります。労働基準法では、原則として１日８時間１週40時間、休日は週１日と定められていますが、パートタイム労働者の場合、１日の労働時間や１週の勤務日数がこれより少ないので、何曜日に何時から何時まで働くのか、はっきり書いてもらうことが重要です。変形労働時間制、交代制などが決められていない場合、事業主の都合でこれと異なる曜日や時間に振り替えるときは本人の同意が必要です。

時間外労働や休日労働については、労働条件通知書に「無」と書いてあれば、させることはできません。「有」と書く場合は、その限度を書くことになっており、それ以上の時間外労働や休日労働をさせることはできません。その範囲内であっても、家庭

の事情などで時間外労働ができないときは断ることができます。指針では、パートタイム労働者について、できるだけ所定外労働や休日出勤をさせないように努めること、と定めています。

時間外労働をした場合の賃金は、「賃金」欄の３にどう記載されるかで異なります。所定時間外の「法定超」（労働条件通知書参照）というのは、１日８時間の法定労働時間を超えて働いた分に関するもので、これは労基法で25％以上（60時間を超える場合については５割以上　※中小企業については令和５年３月31日まで適用猶予）の割増賃金を支払わなければならないと定めています。これに対して「所定超」というのは、１日６時間のパートタイム労働者の場合は、６時間の所定労働時間を超えて８時間まで働いた分に関するもので、法律には定めがないため、ここに「０」と書いてあれば割増賃金は支払われません。

休日労働も同様に、週１日の法定休日については、35％以上の割増賃金の支払いが労基法で義務づけられていますが、それ以外の休日労働については取り決めによることになります。

労働条件通知書（一部抜粋）

賃　　金	３　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超（　　）％、所定超（　　）％、 ロ　休日　法定休日（　　）％、法定外休日（　　）％、 ハ　深夜（　　）％

年次有給休暇等

パートタイム労働者にも労基法の適用があるのですから、年次有給休暇について、一般労働者と同様に認められるべきものです。労基法制定当時は、このような労働者を予想していなかったということで、昭和62年の改正により、パートタイム労働者に対する年休の比例付与が規定されました。その後、労基法の基準が段階的に引き上げられたので、パートタイム労働者に対する比例付与日数も引き上げられました。

年休は、６か月間継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した労働者に対し、次の日数を与えなければなりません。パートタイム労働者についても週30時間以上、週５日以上勤務の場合は、一般労働者と同じ日数の年休が保障され、週30時間未満勤務のときは比例付与されます。具体的な日数は次のとおりです。

また、平成22年４月１日より、事業場で労使協定を締結すれば、１年に５日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。

■年次有給休暇の付与日数

短時間労働者の週所定労働時間			雇入日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる有給休暇の日数						
	週所定労働日数	１年間の所定労働日数（週以外の期間によって労働日数を定めている場合）	６か月	１年６か月	２年６か月	３年６か月	４年６か月	５年６か月	６年６か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

⑩ 社 会 保 険

労災保険は、業務上または通勤途上の災害により怪我をしたり病気になったりしたとき、あるいは死亡したときに補償を行うための保険ですが、パートタイム労働者でも当然、労災保険の給付対象者になります。

雇用保険については、雇用保険法が改正され、平成22年４月１日以降、短時間労働者及び派遣労働者に対する雇用保険の適用範囲が拡大されました。これにより１週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上の雇用見込みがあることが条件となりました。また、平成21年３月31日以降、雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件が緩和されています。期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむをえない理由により離職した労働者については、離職日以前の１年間に被保険者期間が通算して６か月以上あればよいことになり、また、そのような労働者については、基本手当の所定給付日数が手厚くなる場合があります。

派遣労働者については、派遣元事業主が派遣労働者に対して雇用契約期間が満了するまでに次の派遣就業を指示しない場合には、派遣労働者が同一の派遣元事業主のもとでの派遣就業を希望する場合を除き、雇用契約期間満了時に被保険者資格を喪失するという取扱いとなります。

健康保険と厚生年金保険については、パートタイム労働者であっても、労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間・所定労働日数のおおむね４分の３以上である場合に適用対象となります。

平成28年10月１日からは、次の要件をすべて満たすと、健康保険と厚生年金保険の適用対象となります。①週の所定労働時間が20時間以上で、②月額賃金が8.8万円以上（年収106万円以上）で、③継続して１年以上雇用が見込まれ、④従業員501人以上の企業に働いていること。④の従業員数は、現行の上記適用基準で適用となる被保険者

の数で算定します。学生については、適用除外となっています。

平成29年４月1日からは、労使で合意がなされた場合、従業員500人以下の会社でも加入することができます。

これらの保険に加入していれば、労災以外の病気で休んだときも所得保障があり、また退職後基礎年金に上積みされる厚生年金が出ますので、長い目でみると加入するメリットは大きいといえます。

ところで、雇用保険等の加入を免れるため、パートタイム労働者の労働時間を短くする事業主がいます。そのため、パートタイム労働者はかけもちでパートタイム労働に従事し、雇用保険等に加入できない例があります。かけもちパートにも社会保険等の適用を可能とする措置も今後必要となってきます。

第２　有期雇用労働者

❶ 有期雇用労働者とは

期間の定めのない契約と有期雇用の違い

雇用契約は、期間の定めのない契約が原則です。正社員・正職員といわれる労働者はみな期間の定めのない雇用契約です。これに対し臨時社員、契約社員、期間の定めのあるパートタイマー・アルバイト・嘱託などは有期雇用契約です。パートやアルバイトと呼ばれていても、期間の定めがなければ有期雇用ではありません。

２つの雇用契約の最も大きな違いは、労働者にとっての雇用の継続性・安定性の有無です。期間の定めのない契約は、労働者が雇用の継続を望む場合、解雇されてもやむを得ない理由がない限り定年まで雇用が継続します。解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利濫用で無効と規定されていますので、期間の定めのない契約は労働者の地位を安定させるものです。これに対し、有期雇用は、雇用期間が終了すれば、契約が更新されない限り原則として雇用関係は終了します。したがって労働者にとって雇用の継続性・安定性の上から弱い立場になります。

他方、労働者にとっての雇用の拘束性は、期間の定めのない契約の場合、２週間前に予告すれば、原則としていつでも自由に辞められますが、有期雇用の場合、その契約期間内は、「やむを得ない事由」がない限り辞めることはできません。すなわち、辞めたいときはいつでも辞められるのが期間の定めのない契約で、契約期間内は原則として辞められないのが有期雇用契約です。

最近、有期雇用で働く労働者が増えていますが、それは雇う側にとって都合がいいから正社員を減らして有期雇用あるいは派遣労働に置きかえているためです。働く側も、正社員の採用がないため有期雇用で働くという場合も多いのですが、ひとつの会社に縛られたくないから有期雇用がいいと思って選ぶ人もいます。たしかに、さまざまな会社や仕事を経験するのはいいことですが、期間の定めのない契約と有期雇用契約の違いを正確に知った上で選択することが必要です。

労働契約の期間を定めるとき、このように有期雇用の場合、契約期間内は原則として退職できず労働者を拘束するので、長期にわたる拘束労働の弊害を防ぐため、労基法14条は、労働契約の期間を定めるときは、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、１年を超える期間を定めることをかつては禁止していました。

しかし現実には、有期雇用といっても契約更新を重ね、長期間雇用される労働者が

増え、これらの有期雇用の契約更新を拒否するときは解雇の場合と同様の合理的理由が必要という判例が確立されました。そのため雇う側は、契約期間が１年を超える一定期間に限って雇用できる労働者を求めるようになり、平成10年および平成15年の改正で、労働契約期間の上限が延長されました。

❷ 有期労働契約の期間の上限

原 則 ３ 年

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、上限を３年とされました（労基法14条1項）。

３年以内の契約でも、更新により３年以上雇用契約を継続することは当然可能です。ただし、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をしないで退職させる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題になっているため、後に述べる「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を厚生労働大臣告示で定めることになりました。

また、有期雇用の場合、その労働契約期間内は、「やむを得ざる事由があるとき」等に限って労働契約を解約できることになっているため、労働者の退職の事由が制限され、拘束労働になるのではないかと懸念されたため、３年以内の労働契約については、１年経過後労働者はいつでも退職できることになりました（労基法137条）。

特例５年―専門的知識等を有する労働者等

専門的な知識、技術又は経験であって高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者および満60歳以上の労働者については、労働契約の期間の上限が５年とされました。

厚生労働大臣告示が定めた専門的知識等の特例基準の主なものは次のとおりです。

１　博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む。）を有する者

２　次に掲げるいずれかの資格を有する者

イ	公認会計士	ニ	獣医師	ト	税理士	ヌ	不動産鑑定士
ロ	医師	ホ	弁護士	チ	薬剤師	ル	技術士
ハ	歯科医師	ヘ	一級建築士	リ	社会保険労務士	ヲ	弁理士

３　次の試験に合格した者

①　情報処理技術者試験のうちシステムアナリスト試験合格者

②　アクチュアリー資格試験（保険数理及び年金数理に関する試験）合格者

③　ITストラテジスト試験合格者

４　特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠の創作者、種苗法に規定する登録品種の育成者

５　次のいずれかに該当する者で年収が、1075万円を下回らないもの

イ　①　農林水産業、鉱工業の科学技術者、機械、電気、土木、建築に関する専門的能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験、評価の業務に就こうとする者

②　情報処理システムの分析、設計の業務に就こうとする者

③　衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案業務に就こうとする者であって、次のいずれかに該当するもの

(1) 大学卒で実務経験５年以上

(2) 短大・高専卒で実務経験６年以上

(3) 高卒で実務経験７年以上

ロ　システムコンサルタントの業務に就こうとする者で、システムエンジニア業務に５年以上従事した者

６　国等により有する知識等が優れたものであると認定された者

これらの者が５年までの労働契約を結んだ場合、この契約期間内原則として退職はできません。

❸ 有期労働契約の更新・雇止め

契約締結時の明示、更新、雇止めの基準

（労働契約期間等）
労働基準法第14条

２　厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

有期労働契約では、契約更新をくり返し、一定期間雇用を継続したのに、使用者が突然、契約更新を拒否して退職させる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題になっています。「雇止め」に関しては多くの判例が積み重ねられ、無効とする判例が少なくありません。そこで「雇止め」をめぐるトラブルを未然に防ぎ、裁判を起こさなくても行政指導による簡易迅速な解決ができるよう、平成12年12月「有期労働契約

の締結及び更新･雇止めに関する指針」が出されていましたが､平成15年の労基法改正で、労基法14条２項に根拠規定が新設されました。それに伴いだされた「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第375号）の内容は、現在次のとおりとなっています。

（雇止めの予告）

使用者は、雇入れの日から１年を超えて継続勤務している場合（あらかじめ契約更新しない旨明示されているものを除く）及び３回以上更新されている場合、有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも契約の期間満了の日の30日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

１　雇止めを予告する場合、使用者は、労働者が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

２　有期労働契約が更新されなかった場合、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

使用者は、有期労働契約（契約を１回以上更新し、雇入れの日から１年を超えて継続勤務している者に限る）を更新しようとする場合、契約の実態および労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

通達では、契約締結時の明示は、書面の交付によることが望ましいこと、また、「契約期間の配慮」における「労働契約の実態」とは、裁判で雇止めが有効とされる場合のように、業務の都合上、必然的に労働契約の期間が一定の期間に限定され、それ以上の長期の期間では契約を締結できないような実態を指す、とされています。

行政官庁による助言・指導

有期労働契約締結時の明示、更新、雇止めの基準に関し、行政官庁は、使用者に対し、必要な助言、指導をすることが労基法に明記されました。これを根拠に行政官庁は、雇止めに関する基準に反して労働契約の締結や雇止めがなされた場合にその是正を求める等の必要な助言・指導を行うことができるようになったものです。その際、これまでの判例を十分に考慮することが求められるでしょう。

❹ 更新拒否が無効となる場合

有期雇用の契約更新拒否が無効となる場合として、次の３つに分けて考えることができます。

(1) 契約更新が重ねられた場合

有期雇用契約が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となった場合には、更新拒否には解雇と同様客観的で合理的な理由が必要とされ、そのような理由が認められなければ更新拒否は違法となり、自動的に契約更新されます。**東芝柳町工場事件（最高裁昭49.7.22）**は、５回から20回にわたって契約の更新をされた後に雇止めされたケースについて、本件雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきであるとした高裁判決を是認し、更新拒否してもやむを得ないと認められる特段の事情がなければ雇止めできないとの判断を示して、この考え方は判例上確立しました。

また、有期雇用の整理解雇についても、正社員と同様、解雇回避のための努力を尽くすべきであり、企業全体としてはまだ余力を残していたのに、希望退職者の募集や余剰人員確定の努力をせず、定時社員であるという理由だけで行った雇止めは、合理的理由がなく無効という判決も出されています**（三洋電機事件、大阪地裁平3.10.22）**。

(2) 最初の更新拒否が無効となる場合

契約更新が重ねられていなくても更新拒否が違法となる場合があります。判例では、その雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無などが考慮され、これらの諸事情を総合して労働者が継続雇用の期待をもつことが肯定できるような場合は、雇止めに正当な理由が必要とされてきました。

そのなかで、契約期間１年の「臨時雇運転手」が１年の期間満了により雇止めされた事件で、臨時雇運転手は自己都合で退職する者以外は雇用を継続され、正規運転手に欠員が生じたときには正規運転手に登用されてきたことから、期間満了後の継続雇用を期待する合理性があるので更新拒否が相当と認められる特段の事情がなければ最初の更新拒否でも無効であるという判決が出されるようになりました**（龍神タクシー事件、大阪高裁平3.1.16）**。

最近の判例としては、「労働者において、その更新について相当程度の期待がもたれる事情が認められ、一方、雇用者においても雇用を拒絶するについて正当な理由がない場合には、右更新拒絶は権利の濫用として無効になる」という判決があります**（協栄テックス事件、盛岡地裁平10.4.24）**。

(3) 権利行使を理由とする更新拒否

更新拒否が、妊娠、出産、産前産後休業をとったこと、労働組合に加入したことなど法律上保障された権利行使を理由とする場合はもちろん違法・無効です。また均等法の紛争解決援助を求めたり、調停申立てをしたことを理由とする更新拒否が許されないことは、均等法に明記されました。これらの理由がはっきり示されなくても、それまで契約更新されてきたとか他の人は契約更新されたのに権利行使をした人だけが

更新拒否されたといった場合、使用者が正当な理由を説明できなければ、違法な更新拒否と判断されます。

❺ 有期雇用労働者のその他の権利

雇用の継続以外の権利についても、法律上除外されていない権利は当然に有期雇用労働者にも保障されます。その権利が一定期間の雇用継続を前提としている場合でも同様です。

例えば、年次有給休暇は、６か月勤務を継続した労働者に対して認められる権利ですが、２か月の有期雇用を３回更新して６か月継続勤務した場合は期間の定めのない労働者と同様、年10日の年次有給休暇を取得できるのです。ただし週30時間未満などの短時間労働者の取得日数は週所定労働日数等に比例して短くなります。

また、事業者は有期雇用労働者に対しても１年に１回の健康診断を実施しなければならず、深夜業に従事する場合は６か月ごとに実施しなければなりません。これより短い有期雇用の場合でも、契約更新によって６か月以上になれば、健康診断の対象となります。

育児・介護休業については有期雇用労働者が除外されていた法律が平成17年４月１日に改正され、一定の条件の有期雇用について、育児休業の対象とされることになりました。この改正で直接育児休業の対象とならない場合でも、育児・介護休業をとって休んだことを理由とする更新拒否は違法となり得るでしょう。

もう一つの重要な問題は賃金です。現在有期雇用という雇用形態を理由として、期間の定めのない正社員との間に大きな賃金格差を設けている例が多くみられます。これについては前述の**丸子警報器事件（長野地裁上田支部平8.3.15）**で一部無効の判決が出されています（120頁）。

なお、有期労働契約に関しては、労働契約法４章（17条～20条）に規定がありますので、274頁以下もご参照ください。

第３　派遣労働者

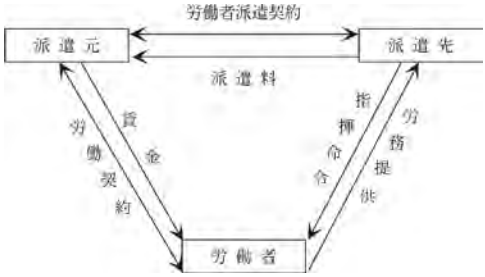
❶ 労働者派遣とは

人材派遣会社から他の会社に労働者を派遣して働かせる労働者派遣は、雇用主と使用者が異なるため、労働者の権利保障が不十分になるなど問題が多い働き方ですが、労働市場の流動化が進められるなかで、昭和60年労働者派遣法（当時の正式名称は、「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」、現在の正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」）が成立し、専門職13業務に限定して認められました（施行は昭和61年７月１日）。しかしその後平成８年には、専門職26業務、育児・介護休業取得者の代替派遣が認められ、平成11年には、対象業務を原則自由化する改正が行われ12月から施行され、平成15年派遣可能期間の延長と対象業務を拡大する改正が行われ、平成16年３月から施行されました。平成24年にも、違法派遣の場合に派遣先会社が派遣労働者に対して労働契約を申込んだものとみなす制度の導入など大きな改正が行われました。

さらに、平成27年に労働者派遣事業の許可制への一本化、労働者派遣の期間制限の見直し、キャリアアップ措置の導入などの大きな改正が行われ、平成27年９月30日に施行されました。そして、平成30年には、働き方改革関連法により、労働者派遣法は改正され、令和２年４月１日から、①不合理な待遇差の禁止、②労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）規定が施行されました。

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させることをいいます（２条１項）。請負の場合は、請負会社が作業の完成についてすべての責務を負い、請負会社が請け負った作業について、発注者が請負労働者に対して指揮命令することはできません。

労働者派遣における派遣元事業主（以下「派遣元」といいます）と派遣先および派遣労働者の関係は次のとおりです。



なお、派遣には、常用型と登録型があります。常用型は派遣元に常用雇用されるものですが、登録型は、派遣元に登録しただけでは雇用関係はなく、派遣先が決まってから、その派遣期間だけ派遣元と雇用関係が成立するものです。

❷ 労働者派遣事業の適切な事業運営

労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を営むためには、許可基準に基づく許可が必要です（５条）。

労働者派遣を行ってはならない業務

労働者派遣事業は、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院などにおける医療関係業務（紹介予定派遣や産前産後休業の場合などは可能）について、禁止されています（４条１項）。

日雇派遣（30日以内）原則禁止

日雇派遣は、登録型で、１日単位等でごく短期に働く、日々雇用の派遣です。日雇派遣には、労働者派遣法等の法令違反が少なからず見られること、派遣労働者の雇用が不安定であること、労働災害の原因にもなっていたことなどの問題があります。このため、日雇派遣は原則禁止になりました。禁止されるのは、雇用期間が30日以内の日雇派遣です（35条の４第１項）。したがって、雇用期間が31日以上の労働契約を締結している場合には、禁止される日雇派遣に該当しません。

また、例外的に認められる日雇派遣は、２種類あります（施行令４条）。

第１に、禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合です。政令で定める業務とは、次のものです。①ソフトウエア開発、②機械設計、③事務用機器操作、④通訳、翻訳、速記、⑤秘書、⑥ファイリング、⑦調査、⑧財務処理、⑨取引文書作成、⑩デモンストレーション、⑪添乗、⑫受付・案内、⑬研究開発、⑭事業の実施体制の企画・立案、⑮書籍等の制作・編集、⑯広告デザイン、⑰OAインストラクション、⑱セールスエンジニアの営業、金融商品の営業。

第２に、次に該当する人を派遣する場合です。①60歳以上の人、②雇用保険の適用を受けない学生、③副業として日雇派遣に従事する人（生業収入が500万円以上であること）、④主たる生計者でない人（世帯収入が500万円以上であること）。

離職後１年以内の労働者の派遣禁止

離職した労働者を派遣元が派遣労働者として雇用し、離職後１年以内に元の勤務先

へ派遣労働者として派遣することはできません（35条の５、40条の９）。ただし、60歳以上の定年退職者は例外として認められます。

グループ企業派遣の８割規制

派遣元が属するグループ企業への派遣は、全体の８割以下にすることが必要です（23条の２）。

マージン率などの情報提供

インターネットなどにより、派遣元のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が必要です（23条５項）。

❸ 労働者派遣の期間の見直し

これまでは、いわゆる26業務への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みでしたが、26業務に該当するかどうか分かりにくいなどの問題がありました。そこで、平成27年改正により、派遣先事業所単位と派遣労働者個人単位という２つの期間制限が設けられ、これらの期間制限がすべての業務で適用されます。

派遣先事業所単位の期間制限

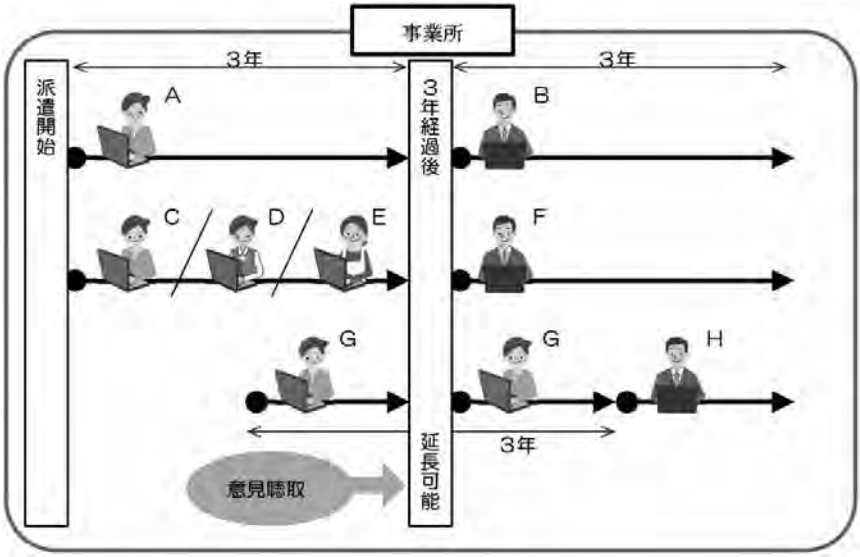
派遣先事業所単位の期間制限とは、派遣元が、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）を、原則３年を限度とするものです（35条の２、40条の２）。平成27年９月30日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、３年の派遣可能期間の起算日になります。それ以降、３年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。

派遣先が３年を超えて派遣を受入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合又は過半数労働組合がない場合には過半数代表者（以下過半数労働組合等）からの意見を聴く必要があります。意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先は対応方針等を説明する義務があります。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、派遣先は改めて過半数労働組合等から意見を聴かなければなりません。

派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同一の組織単位に派遣することはできません。

この期間制限における事業所というのは、①工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること、②経営の単位として人事・経理・指揮監督・働き方などある程度独立

していること、③施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断されます。雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一です。



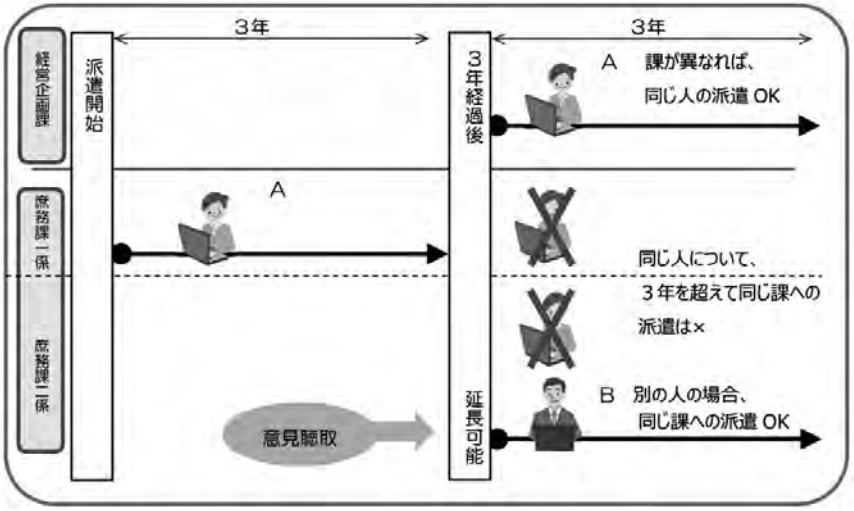
資料出所：厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法の概要」

派遣労働者個人単位の期間制限

派遣労働者個人単位の期間制限とは、派遣元が、同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間を、３年を限度とするものです(35条の３、40条の３)。組織単位は、いわゆる「課」や「グループ」など、業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。したがって、派遣先事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長された場合、派遣労働者の働く組織単位を変えれば、同一事業所に、引き続き同一の派遣労働者を、さらに３年を限度として派遣することができます。

たとえば、派遣労働者が派遣開始後３年間庶務課で業務に従事し、派遣先事業所単位の派遣可能期間の延長がなされた場合には、同一事業所の経理課（組織単位が庶務課と異なる）に同一の派遣労働者を派遣することができます。ただし、同じ組織単位内で派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一組織単位内である限り、当該派遣労働者の派遣期間は通算され、派遣可能期間が延長されたとしても、３年を超えて派

遣することはできません。派遣可能期間が延長された場合、同じ組織単位内の業務に別の派遣労働者を派遣すれば、派遣労働者個人単位の期間制限には触れません。



資料出所：厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法の概要」

期間制限の例外

期間制限には例外があり、以下の場合には、期間制限がかかりません（施行規則32条の５～33条の２）。

- 派遣元に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- 日数限定業務（１か月の業務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

いわゆる「クーリング期間」と期間制限

派遣先事業所単位の期間制限及び労働者個人単位の期間制限には、一定の期間をあけると期間制限にかからないといういわゆる「クーリング期間」の制度があります（派遣先指針14（４））。

（１）派遣先事業所単位の期間制限とクーリング期間

派遣元が、派遣先の事業所ごとの業務に、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が３か月を超えるときは、派遣終了前の派遣先の派遣労働受入れ期間はリセットされ､通算されませんので､派遣元は、次の派遣開始の際に、新たに３年を上限とする期間、同一事業所に労働者を派遣することができます。その際には、派遣先は、過半数労働組合等からの意見聴取は必要ありません。クーリング期間が３か月を超えない場合には、労働者派遣は継続しているものとみなされ、期間制限の適用を受けます。

（２）派遣労働者個人単位の期間制限とクーリング期間

派遣元が、派遣先事業所における同一組織単位ごとの業務について、労働者派遣終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間が３か月を超えるときは、派遣終了前の派遣期間はリセットされ、通算されませんので、派遣元は、同一の労働者を同一の組織単位の業務に改めて３年を限度に派遣することができます。その期間が３か月を超えない場合には、労働者派遣は継続しているものとみなされ、通算されます。

派遣先が、事業所で３年間派遣を受入れた後、派遣可能期間の延長手続きを回避することを目的として､「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となります。

❹ 派遣元と派遣先の義務

性差別・年齢差別の禁止

派遣元には、直接均等法が適用されるので、登録を呼びかける募集や、派遣を行う採用の際に、「男性のみ」や「女性のみ」､「男性歓迎」や「女性歓迎」など、男女で異なる取扱いをすることは禁止されます。また、派遣元は、派遣先と労働者派遣契約を締結するに当たって、職業安定法３条を遵守する義務があり、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載してはなりません。さらに派遣先指針には、性別による差別禁止が明記されています。さらに雇用対策法では、年齢による差別も禁止されていますので、派遣元はその遵守も求められます。その他の社会的差別も許されません。

さらに、労働者派遣法では、派遣労働者の特定を目的とする行為をしない努力義務が規定され（26条６項)、派遣先指針には、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して履歴書を送付させることのほか、若年者に限るなど派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止が明記されました。派遣元指針にも、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明記されました。

個人情報の保護

労働者派遣事業を行うことを許可する基準の一つに、「個人情報を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること」が明記されています（７条１項三号)。

具体的には、派遣元指針により次のことが義務づけられます。

(1) 登録の際収集できるのは、労働者の希望や能力に応じた就業機会の確保を図る目的の範囲内の個人情報に限られる。

(2) 派遣を行う際収集できるのは、労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内の個人情報に限られる。

(3) 次の個人情報の収集は禁止される。

①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想および信条、③労働組合への加入状況

(4) 個人情報の収集は、本人から直接収集するか、本人の同意のもとで他から収集するなど適法かつ公正な手段によらなければならない。

(5) 労働者派遣契約締結後に、派遣先に提供できる情報は、①派遣労働者の氏名、年齢、性別、②社会保険、雇用保険の資格取得届の有無、③業務遂行能力に関する情報、に限られる。

(6) 派遣元は個人情報が他人に知られないよう厳重に管理し、派遣労働者の求めに応じ開示または訂正に応じなければならない。

待遇に関する事項等の説明

法改正により､派遣元の派遣労働者に対する説明義務が強化されました(31条の２)。

（１）雇入れ時の明示・説明

派遣元は、労基法15条に基づく明示とともに、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)、⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項を明示しなければなりません。これらの明示は、文書の交付によりますが、派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリ又は電子メール等でも可能です。

そして、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明をしなければなりません。待遇決定方式（後述します）に応じて、⑥派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けない・差別的取扱いをしない旨、⑦一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇が決定される旨、⑧賃金決定に当たって勘案した事項（職

務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験など）を説明しなければなりません。これらの明示は、書面の活用その他の適切な方法により、資料を活用し、口頭により行うことが基本になります。

（２）派遣時の明示・説明

さらに、派遣元は、34条１項に基づく就業条件等の明示とともに、予め、上記（１）の①②③④に加えて、⑨賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項、⑩休暇に関する事項を明示しなければなりません。なお、労使協定方式の場合は、上記④のみでよいとされています。これらの明示は、文書の交付によりますが、派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリ又は電子メール等でも可能です。

また、派遣元は、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明として、待遇決定方式に応じて、⑥及び⑧の説明が必要です。これらの明示は、書面の活用その他の適切な方法により、資料を活用し、口頭により行うことが基本になります。

（３）派遣労働者の求めに応じた説明

派遣労働者の求めにより、待遇決定方式に応じて、以下の事項の説明が必要です。これらの明示は、書面の活用その他の適切な方法により、資料を活用し、口頭により行うことが基本になります。

１）派遣先均等・均衡方式の場合

・派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の内容

①待遇の決定に当たって考慮した事項の相違の有無

②待遇の「個別具体的な内容」又は「実施基準」

・待遇の相違の理由

職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるもの。

２）労使協定方式の場合

・賃金が、以下の内容に基づき決定されていること

①派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同額以上であること

②職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

③公正な評価に基づき決定されていること

・待遇（賃金等を除く）が派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等

説明を求めた労働者に対して、不利益取扱いは禁止されています。

雇入れ前の待遇に関する事項などの説明

派遣元は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用する労働者に対して、予め、①派遣労働者であること、②雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること（書面などにより説明）、③派遣元の事業運営に関すること、④労働者派遣制度の概要の説明をすることが義務づけられています（32条）。

不合理な待遇の禁止等

（不合理な待遇の禁止等）

第30条の３　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

２　派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

派遣元は、派遣労働者と派遣先の通常労働者の間の不合理な待遇差をなくすために、講ずべき措置として、（１）「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇）又は（２）「労使協定方式」（一定の要件を満たす労使協定による待遇）のいずれかの待遇決定方式により、公正な待遇を確保しなければなりません。ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、「労使協定方式」は適用されず、「派遣先均等・均衡方式」が適用されます。

均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例は、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）を参照してください。

（１）派遣先均等・均衡方式

以下のようなプロセスになります。

・派遣先の講ずる措置：比較対象労働者の待遇情報の提供（26条７項、10項）

⇩

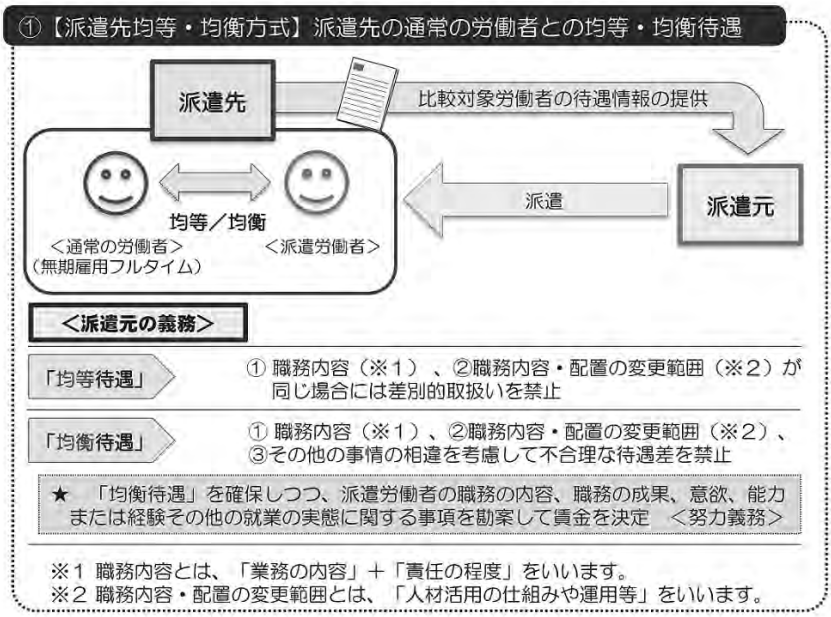
・派遣元の講ずる措置：派遣労働者の待遇の検討・決定（30条の３）

⇩

・派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮、26条11項）

⇩

・派遣元・派遣先：労働者派遣契約の締結（26条１項等）



資料出所：厚生労働省「派遣先の皆様へ」

（２）労使協定方式

以下のようなプロセスになります。

・派遣元：労使協定の締結当事者となる労働者の過半数代表者の選出（過半数労働組合がない場合に、投票等の民主的な方法により選出）

・派遣元が講ずべき措置

①厚生労働省で示された最新の統計を確認

②労使協定の締結（30条の４第１項）
労使協定における賃金の決定を就業規則等に記載
③労使協定の周知等
労働者に対する周知（30条の４第２項）、行政への事業報告（23条１項）

⇩

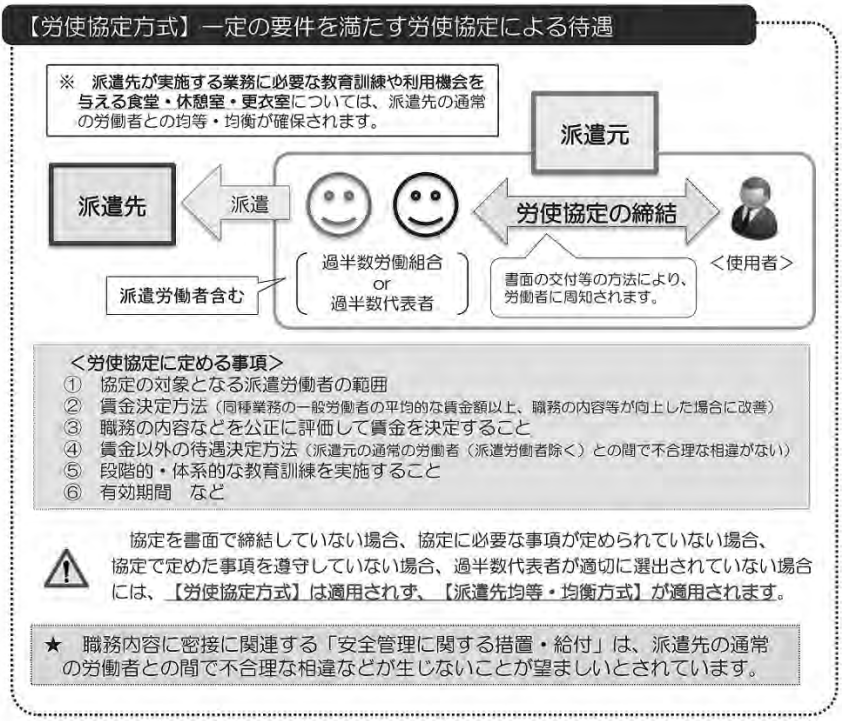
・派遣先が講ずべき措置：比較対象労働者の待遇情報の提供（26条７項、10項。40条２項後段の教育訓練及び40条３項の福利厚生施設に限る）

⇩

・派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮、26条11項）

⇩

・派遣元・派遣先：労働者派遣契約の締結（26条１項等）



資料出所：厚生労働省「派遣先の皆様へ」

派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、予め、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません（26条７項）。派遣元事業主は、派遣先から情報提供がない時は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません（26条９項）。

比較対象労働者は、派遣先が、以下の①から⑥の優先順位により選定します。

①「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
②「職務の内容」が同じ通常の労働者
③「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
⑤①から④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
⑥派遣先労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇入れたと仮定した場合における当該労働者（就業規則等の一定の根拠に基づいており、かつ、派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要）

提供する「待遇に関する情報」とは、以下の情報をいいます。

（１）派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先は、以下の①から⑥の情報を提供します。

①比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
②比較対象労働者を選定した理由
③比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
⑤比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

（２）労使協定方式の場合

派遣先は、以下の①及び②の情報を提供します。

①派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（40条２項の教育訓練）
②給食施設、休憩室、更衣室（40条３項の福利厚生施設）

情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければなりません。

労働時間、時間外労働、年次有給休暇、社会・労働保険

派遣労働者にも、労働基準法、労働安全衛生法、均等法など労働法の適用がありますが、派遣元と派遣先で分担したり、双方とも責任をもつ事項があります。

まず労働時間、休憩、休日について労働基準法を守る責任は派遣先にあり、時間外労働は派遣元で36協定を締結していることを前提に、その範囲および就業条件明示書記載の範囲で派遣先が命ずることができます。その場合の割増賃金の支払いは派遣元の責任です。

年次有給休暇を確保する責任も派遣元にあり、派遣元は必要に応じて代替労働者を派遣先に派遣する責務があります。年次有給休暇は６か月継続して働いた労働者に認められる権利ですが、派遣労働者が２か月や３か月の短期契約であっても、契約を更新して６か月以上継続したり、派遣先が違っても同じ派遣元を通じて実質的に６か月以上継続して働いた場合は、１年間で最低10日の有給休暇をとることができます。

社会保険（厚生年金保険、健康保険）と労働保険（雇用保険、労災保険）は派遣元に適用され、派遣元は、一定の条件を満たす派遣労働者を、原則として、加入させてから派遣を行わなければなりません。派遣元は、派遣先に対し、派遣労働者の労働・社会保険への加入を証明するものを示さなければなりません。未加入の場合には、派遣労働者と派遣先に対し、その理由を通知することが必要です。派遣先は、受け入れる派遣労働者について、社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認することが必要です。

産前産後休業、妊娠・出産保護、生理休暇

労働基準法の産前産後休業を保障する責任は派遣元にあり、必要に応じて代替労働者を派遣する責務があります。派遣元は派遣労働者が産前産後休業をとったことを理由に解雇その他の不利益取扱いをしてはなりません。

これに対し、労働基準法の妊産婦の時間外・休日労働、深夜業の制限、育児時間、生理休暇については、派遣先の責任です。均等法12条および13条の妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇）は、派遣元と派遣先の両方の責任とされ、これらの措置を請求したり、受けたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。

セクシュアルハラスメント防止の措置義務

均等法11条のセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務も、派遣元と派遣先の両方に責任があります。弱い立場の派遣労働者に対するセクシュアルハラスメントがしばしば起きているので、派遣元と派遣先が指針に基づき防止のための措

置をとることが必要です。派遣先が十分な措置をとらない中でセクシュアルハラスメントが発生した場合は、加害者だけでなく、管理者や派遣先自身が損害賠償責任を負うことになります。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止の措置義務

派遣先も、妊娠・出産・育児休業等に関する雇用管理上の措置義務があります（均等法11条の３第１項、２項、育児・介護休業法25条）。

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

これまで、派遣先も、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止されていましたが（均等法９条３項）、平成28年法改正により、平成29年１月１日以降、育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止が派遣先にも適用されるようになりました（育児・介護休業法10条等）。

キャリアアップ措置

派遣元は、雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るために、①段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得できるような教育訓練、②希望者に対して、当該派遣労働者の職業生活の設計に関する相談の機会の確保その他の援助（キャリア・コンサルティング）を実施する義務があります（30条の２）。登録型派遣や日雇派遣の場合などでも、上記キャリアアップ措置は、労働契約が締結された状況で実施する必要があります（必要に応じ、労働契約の締結・延長等の措置を講じることとなります）。

平成27年改正により、労働者派遣事業の新たな許可基準として、「派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること」が追加されました。平成28年４月に厚生労働省職業安定局より公表された「労働者派遣事業関係業務取扱要領」によれば、キャリア形成支援制度は、次のようなものなければなりません。①派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること（実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであることなど）、②キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること、③キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること、④教育訓練の時期・頻度・時間数等（実施時間数については、フルタイムで１年以上の雇用見込みの派遣労働者１人当たり、毎年概ね８時間以上の教育訓練の機会を提供することなど）。

雇用安定措置

平成27年改正により、派遣労働者が同一組織単位に継続して１年以上派遣される見込みがあるなどの場合に、派遣労働者の派遣終了後の就業を継続させるための措置、すなわち雇用安定措置を講じることが、派遣元の義務又は努力義務となりました（30条）。対象者によって、雇用安定措置に関する派遣元の責務が異なっています。（１）および（２）の場合は、いずれも本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。この義務は、派遣元によって適切に履行されるか、派遣労働者が就労継続を希望しなくなるまで、効力が存続します。

（１）同一の組織単位に継続して３年間派遣される見込みがある者に対する雇用安定措置

派遣元は、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）、③派遣元による、派遣労働者以外の就業形態としての無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置（新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練、紹介予定派遣などの措置）のうち、いずれか１つを講じる義務があります。なお、①の措置をとっても、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元は、②から④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

なお、「派遣される見込み」は、労働者派遣契約と労働契約の締結によって発生します。３年の労働者派遣契約と労働契約を締結している場合には、（１）に該当し、３か月更新を反復している場合で、継続就業が２年９か月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされた場合は、（１）に該当することになります。

（２）同一の組織単位に継続して１年以上３年未満派遣される見込みがある者に対する雇用安定措置

派遣元は、上記①から④のいずれかの措置を講じる努力義務があります。

（３）（１）および（２）以外の者で、派遣元に雇用された期間が通算１年以上の者（現在登録状態の者も含む）に対する雇用安定措置

派遣元は、上記②から④のいずれかを講じる努力義務があります。（３）には、現在「登録状態」にある人も対象に含まれます。

❺ 労働者派遣契約の中途解約

労働者派遣契約（派遣元と派遣先間の契約）と労働契約（派遣元と派遣労働者間の契約）は別であり、労働者派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を

解雇できるものではありません。

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解約を行う場合には、労働者派遣契約の中途解約に関して派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ、相当の猶予期間をもって派遣元に労働者派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です（29条の2）。派遣元は、派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、派遣元において他の派遣先を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保が必要です。

派遣元が新たな就業機会を確保できないときは、まず休業を行い、雇用の維持を図ることが必要です。そのような場合、派遣先は、少なくとも労働者派遣契約の中途解除によって派遣元に生じた損害の額以上の賠償を行うことが必要です。

❻ 労働契約申込みみなし制度

派遣先が、次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます（40条の６）。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。ただし、派遣先は違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がなかった時を除きます。

対象となる違法派遣

① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
③ 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
④ いわゆる偽装請負の場合

❼ 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣先に職業紹介することを予定して行われる労働者派遣です。平成12年12月より解禁されましたが、平成15年の改正で、労働者派遣法で明文化されました（２条４号、26条６項）。紹介予定派遣の場合は、他の派遣では禁止されている派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができますが、次のことが必要です。

（１）紹介予定派遣の受入期間

同一の派遣労働者について６か月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

（２）派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示

派遣元は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった

場合または職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれの理由を書面、ファクシミリ、電子メールにより明示するよう求めなければなりません。派遣先は派遣元の求めに応じ、それぞれの理由を同様の方法により明示しなければならず、派遣元は、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面により明示しなければなりません。

（３）紹介予定派遣に関する事項の記載および明示

派遣元は、紹介予定派遣に係る労働者を雇い入れる場合はその旨を派遣労働者に明示しなければなりません。

（４）派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止の措置

派遣先は、紹介予定派遣の労働者を特定するに当たっては、直接採用する場合と同様に、雇用対策法に基づく年齢差別や男女雇用機会均等法に基づく性別による差別を行ってはなりません。

（５）派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためですから、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要です。

❽ 派遣労働をめぐる紛争解決

派遣元には派遣元責任者が、派遣先には派遣先責任者が選任されており、その職名、氏名、電話番号は就業条件明示書に記載されているはずですから、派遣労働をめぐる疑問、苦情があったら、これらの責任者に申立て、苦情を受けた責任者はその処理等に当たることになっています。

しかし、これらの内部的な処理では解決できないことが少なくありません。労働者派遣法は、法違反の事実がある場合には派遣労働者は厚生労働大臣に申告することができること、派遣元と派遣先は労働者が申告したことを理由として解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないと定めています（49条の３）。不利益取扱いを行った派遣元および派遣先は、６月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます（60条）。適用除外業務に派遣労働者を従事させた場合、許可を受けた派遣会社以外の事業者から労働者派遣を受け入れた場合などは、厚生労働大臣による指導、助言、勧告があり、さらに公表の制裁があります（49条の２）。この他法違反に対しては罰則、事業停止、許可の取消しなど多くの制裁があります。

第４　在宅ワーク等多様な働き方

❶ 在 宅 勤 務

情報通信の高度化、パソコン等情報通信機器の普及に伴い、情報通信技術（ICT）を活用したテレワークが、「時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」として注目されています。その中に、企業における勤務形態としての在宅勤務がありますが、これは企業と雇用契約を締結し、主たる勤務場所を自宅とするものです。雇用契約ですから、原則としてすべての労働法の適用がありますが、在宅勤務であるため労働時間等につき適正な労務管理の下での普及を図る必要があります。

平成30年２月22日、厚生労働省は、雇用型テレワークのガイドラインを改定し、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定しました。同ガイドラインでは、労働時間の適正な把握、一定程度労働者が業務から離れる時間（いわゆる中抜け時間）の扱い、長時間労働対策等について述べられています。

同ガイドラインは、以下のURLを参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf

❷ 在 宅 就 業

テレワークの自営的形態である在宅就業は、口頭による契約のため報酬額、納期等が不明確であったり、契約が一方的に打ち切られたりするなど、契約をめぐるトラブルの発生も少なくありません。そのため、厚生労働省は、これまでのガイドラインを改定し、平成30年２月に、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定しました。同ガイドラインは、以下のURLを参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/content/000742895.pdf

その主な内容は次のとおりです。

(1)　対象となる在宅ワーク

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労。法人形態により行っている場合や、他人を使用している場合等は除きます。

(2) 注文者が守るべき事項

① 募集について

募集内容の明示（応募者に対して、①注文する仕事の内容、②成果物の納期予定日、③報酬予定額、報酬の支払い期日及び支払い方法、④注文する仕事に係る諸経費の取扱い、⑤提案や企画、作品等に係る知的財産権の取扱い、⑥上記募集内容に関する問い合わせ先の事項を、文書、電子メール又はウェブサイト上等で明示する）

募集内容の説明（募集内容に関して自営型テレワーカーから問い合わせがあった場合には、十分に説明する）

知的財産の取扱いに留意（採用に至らなかった提案等の知的財産を、選考以外の用途で応募者に無断で公開したり、使用したりしない等）

② 契約条件の文書明示

注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先、注文年月日、仕事の内容等12項目を明らかにした文書を交付すること。電子メール又はウェブサイト上等の明示でもよい。明示した文書又は電子メール等は３年間保存すること。

③ 契約条件の適正化

契約条件明示に当たって留意すべき事項（注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること、仕事の内容は明確に分かるものであること、報酬額は自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること等）

成果物の内容に関する具体的説明（注文者と自営型テレワーカーと成果物のイメージをできる限り具体的に共有し、自営型テレワーカーの過度な負担となる補修を繰り返さないようにするため、自営型テレワーカーに求める成果物の内容について具体的に説明すること）

報酬の支払い（瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること等）

契約条件の変更（十分協議の上、文書等を交付すること等）

成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱（補修を求めることや損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含め予め明確にしておくこと）

契約解除（民法の規定に基づき、自営型テレワーカーが契約に違反し、又は責めに帰すべき事由により契約を履行しない場合に自営型テレワーカーの同意を得ずに契約を解除できること、自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること等）

継続的な注文の打ち切りの場合における事前予告（継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨及び理由を予告すること）

❸ 家 内 労 働 者

テレワークとは異なり、物品の半製品、部品、付属品又は原材料について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する人を家内労働者といいます。家内労働法では、家内労働者を次の５つの要件をすべて備えたものと定義しています。

(1) 製造・加工業者や販売業者（問屋など）又はこれらの請負業者（請負的仲介人を含みます。）から委託を受けること。

※　近所の一般家庭からセーター編みや洋服の仕立てを頼まれる場合は、家内労働者とはなりません。

(2) 物品の提供を受け、その物品を部品、付属品又は原材料とする物品の製造、加工等に従事すること。

※　物品の販売などのセールスマン、運送などの仕事をする者は家内労働者とはなりません。

(3) 委託業者の業務の目的である物品の製造加工などを行うこと。

(4) 主として、労働の対償を得るため働くものであること。

※　大規模な機械設備を設置して、企業的に仕事を行う場合は家内労働者とはなりません。

(5) 自己ひとりで、又は同居の家族とともに仕事をし、常態として他人を使用しないこと。

家内労働者はやわかり

	注文主は？	仕事は？	原材料は？	収入は？	作業者は？
家内労働者	①製造・加工業、販売業者、これらの請負業者（複数も可）	②物品の製造及び加工など	③注文主から提供を受ける	④物品の加工賃	⑤自分自身と同居の家族
家内労働者には該当しません	⑥一般の家庭など	⑦セールス、運送、宛名書き	⑧自分で調達	⑨製品の売上げ	⑩常に他人を雇用

（注）・①から⑤のすべてにあてはまれば家内労働者です。
・⑥から⑩のいずれか一つに該当すれば、家内労働者ではありません。

家内労働者の３類型

専業的家内労働者	家内労働が世帯の本業であり、一人で又は家族と一緒に仕事をし、その収入で生計を立てている人
内職的家内労働者	主たる生計維持者以外の家族（例えば、主婦など）で、世帯の本業とは別に、家計の補助などのため家事の合間に家内労働を行う人
副業的家内労働者	他に本業を持ちながら、本業の合間に、一人で又は家族と一緒に家内労働を行う人

家内労働者の労働条件向上のため家内労働法が制定されており、家内労働者に委託する者は、次のことを義務づけられています。

(1) 家内労働手帳の交付

委託するつど、委託した業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日等を、物品を受領するつど、受領した物品の数量等を、工賃を支払うつど、支払った工賃の額等を記入しなければならない（３条)。

(2) 就業時間

周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間を超えて業務に従事することとなるような委託をしないよう努めなければならない(４条)。

(3) 最低工賃

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は一定の地域・業務につき最低工賃を決定することができ、委託者はこれ以上の工賃を支払わなければならない（８条、14条)。

(4) 安全・衛生措置

委託に係る業務に関し、機械、器具、原材料その他の物品を家内労働者に譲渡、貸与、又は提供するときは、これらによる危害を防止するための措置を講じなければならない（17条)。

〈インチキ内職商法〉

最近、インチキ内職の被害にあう女性が増えています。たとえば、ネットで見つけたパソコン在宅ワークの資料請求をしたら、早速業者から電話があり、「仕事は入力やＨＰ作成業務。当社の試験合格後に仕事を紹介する。当社の教材で学んでもらう必要があり、教材費は45万円だが収入で払える」などと言って契約させるものです。

ところが、入力業務の経験があったので契約したにもかかわらず、全然試験に合格せず、仕事がないためクーリング・オフしようとするも、書面にクーリング・オフは８日間と記載されており、すでに過ぎてしまっていてやめることができないというものです。

仕事を紹介するといって、その条件として高額な商品などを契約させる商法を内職商法といいます。内職商法は、特定商取引法で業務提供誘引販売取引として規制されています。まさに、この事例は、仕事を紹介すると勧誘され、その仕事のために必要と言われて教材を購入しているため、業務提供誘引販売取引となります。この取引については、特定商取引法により、契約の際書面交付義務があり、事実でないことをいったり、事実をいわないことなどが禁止されており、クーリング・オフ期間を８日と書かれている書面は法律に則った契約書にはなりません。そのため、20日以上経過していてもクーリング・オフをすることができます。おかしいと思ったら消費者生活センターに相談に行ってください。その前に、こんな話に乗らないよう気をつけましょう。

都内在住、在勤、在学の方の消費生活に関する相談窓口として、東京都消費生活総合センターがあります。

https://www.shouhiseikatu.metro.tokyo.jp/sodan/sodan.html

VI部
労働契約法

労働契約法の制定と改正

様々な議論を経て、労働契約法が、平成20年３月１日から施行されました。この法律の背景には、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加などがあります。そこで、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにするため、労働契約に関する基本的な事項を明確にしました。労働契約法は、これまで判例によって形成してきた労働契約に関するルールを条文化したものです。

有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するために、平成24年の労働契約法改正により、①無期労働契約に転換させる仕組みの導入、②雇止め法理の法定化、③期間の定めを理由とする不合理な労働条件の解消が規定されました。改正された労働契約法は、平成25年４月１日から全面施行されています。

「③期間の定めを理由とする不合理な労働条件の解消」を定める労働契約法20条は、パートタイム・有期雇用労働法が施行されたことにより削除されました。有期雇用労働者に対する不合理な労働条件の禁止は、パートタイム労働者に対する不合理な労働条件の禁止とともに、パートタイム・有期雇用労働法８条に規定されています。有期雇用労働者にのみ関わることは、労働契約法で定めています。パートタイム・有期雇用労働法８条の中小企業への適用は令和３年４月１日であることから、中小企業については、同法８条の適用がなされるまでの間は、改正前の労働契約法20条が適用されることになっています。

厚生労働省労働基準局長による通達（平成24年８月10日基発0810第２号、最終改正平成27年３月18日）が出されています。以下、主に厚生労働省労働基準局長の通達に基づいて、労働契約法がどのような法なのかについて説明します。

専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が、平成27年４月１日から施行されています。同法は、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるものです。

定　　義

第２条　この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。
２　この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

「労働者」、「使用者」

２条は、労働契約法が適用される対象である「労働者」と「使用者」を定義しています。労働者であるか否かは、労務の提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらの関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断します。労働基準法９条の「労働者」の判断と同じ考え方に立っています。この場合、契約の形式にとらわれず、実態で判断します。

使用者は、労働基準法10条の「事業主」に相当するものであり、同条の「使用者」より狭い概念です。したがって、個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他法人組織の場合はその法人そのものをいいます。

労働契約の原則

第３条　労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
２　労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
３　労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
４　労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
５　労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

５つの原則

３条は、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を明らかにしています。

①　労使対等の原則（３条１項）

② 均衡考慮の原則（３条２項）
③ 仕事と生活の調和への配慮の原則（３条３項）
④ 信義誠実の原則（３条４項）
⑤ 権利濫用の禁止の原則（３条５項）

労働契約の内容の理解の促進

第４条　使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
２　労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

４条１項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定しています。

４条２項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定しています。

労働者の安全への配慮

第５条　使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は労働者に対して安全配慮義務を負っているとする判例の考え方を、５条は明文化したものです。

労働契約の成立及び変更

第６条　労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
第７条　労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分に

ついては、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

労働契約の成立

６条は、労働契約の成立は、労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定しています。

労働契約と就業規則

７条は、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定しています。労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」ことという要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることを規定しています。

労働契約の内容の変更

第８条　労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

８条は、労働契約についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみによって変更されます。

就業規則による労働契約の内容の変更

第９条　使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条　使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更

によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

９条は、８条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定しています。

そして、10条では、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が、変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合はどのような場合かを明らかにしています。

就業規則違反の労働契約

第12条　就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定しています。

法令及び労働協約と就業規則との関係

第13条　就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第７条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定しています。

出　　向

第14条　使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合であっても、その出向の

命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにしています。また、権利の濫用であるか否かを判断するに当たって、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されます。

懲　　戒

第15条　使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして無効になることを明らかにしています。また、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の行為の性質及び態様その他の事業が考慮されることも規定しています。

解　　雇

第16条　解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

16条は、最高裁判決で確立しているいわゆる権利濫用法理を規定しています。

期間の定めのある労働契約

第17条　使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2　使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

17条１項は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期契約労働者を解雇することができないことを規定しています。「やむを得ない事由」

であるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されますが、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められる場合よりも狭いと解されます。

17条２項は、有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして必要以上に短い契約期間を設定し、その契約を反復して更新しないよう使用者は配慮しなければならないことを明らかにしています。

有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

第18条　同一の使用者との間で締結された２以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が５年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

２　当該使用者との間で締結された１の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が６月（当該空白期間の直前に満了した１の有期労働契約の契約期間（当該１の有期労働契約を含む２以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該２以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が１年に満たない場合にあっては、当該１の有期労働契約の契約期間に２分の１を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

18条１項は、有期労働契約が５年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）を、初めて規定しました。これにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものです。

なお、有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対し、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねません。したがって、法第18条の趣旨を没却するものですので、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されます。

18条２項は、通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間が一定以上続いた場合には、通算契約期間の計算がリセットされること（いわゆる「クーリング」）について規定しています。同一の有期契約労働者と使用者との間で、間をおいて有期労働契約が再度締結された場合、原則として、６か月以上の空白期間（クーリング期間）がある場合には、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の期間は、通算契約期間に参入しません。

無期転換申込権発生までの期間について、特例が再び設けられています。平成26年４月１日より、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に関しては、無期転換申込権発生までの期間を、５年を10年とすることになりました。

また、平成27年４月１日から施行されている専門知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法は、有期の業務に就く高度専門知識を有する有期雇用労働者等についても、労働契約法18条が定める無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けます。「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものといいます。

特例の対象者（「特例有期雇用労働者」という）は、①５年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者、または②定年後に有期雇用で継続雇用される高齢者のいずれかに該当する有期雇用労働者です。

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行５年）が延長されます。すなわち、①の者については、一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）、②の者については、定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権が発生しないことになります。

特例の適用に当たり、事業主は、①の者については、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等、②の者については、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な措置を実施しなければなりません。

有期労働契約の更新等

（有期労働契約の更新等）

第19条　有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一　当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二　当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

第19条は、有期労働契約に関する最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる「雇止め法理」）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしています（**東芝柳町工場事件（最高裁昭49.7.22)**。

資料　女性労働判例

事件名	判決の概要
〈賃　金〉	
秋田相互銀行事件 秋田地裁 (昭50.4.10)	男女別本人給表を適用することは労基法４条に違反する。また、扶養家族の有無別本人給表を実施し、扶養家族のない男子には別に調整給を支給して、扶養家族のある場合と同額の本人給を支給することは労基法４条に違反する（労働者勝訴、確定)。
鈴鹿市役所昇格差別事件 津地裁 (昭55.2.21)	昇格基準が男女平等に運用されていたならば、原告は当然昇格対象者とされるべきであり、昇格を実施しなかったことは女性であることにより不当に不利益な取扱いをしたものであり、地公法13条に違反する（労働者勝訴)。
名古屋高裁 (昭58.4.28)	任命権者の裁量権は、昇格者選考においてかなり広範囲にわたり、今回の昇格について裁量権の濫用とは認められない（労働者敗訴、上告中和解)。
岩手銀行事件 盛岡地裁 (昭60.3.28)	給与規定において、家族手当の支給対象者を「扶養家族を有する世帯主たる行員」とし、世帯主たる行員とは、「自己の収入をもって一家の生計を維持する者をいい、その配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする。」（世帯手当についてもこれを準用）としているのは、女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に取り扱う規定であり、労基法４条及び92条に反し無効（労働者勝訴)。
仙台高裁 (平4.1.10)	規定の効力については同旨。「世帯主」の認定に当たっては「主たる生計の維持者」とし、本件では住民票上の世帯主は夫であるが収入は妻のほうが多いことを根拠に「世帯主」と認め、家族手当と世帯手当の支払を命じた（労働者勝訴、確定)。
日本鉄鋼連盟事件 東京地裁 (昭61.12.4)	男女異なる採用方法と処遇を行う「男女別コース制」は、合理的理由を欠き憲法14条の精神に合致しないが、原告らが採用された当時（昭44年から49年）においては未だ公の秩序に違反しているとまではいえないとしたが、基本給の上昇率および一時金の支給係数に関し男女間で差を設けたことは、男女間の職務内容の相違に応じたものというより、女子であることを理由とする差別であり、これを定めた労働協約は民法90条に違反し、無効であるとし、無効となった部分は労基法４条、13条の類推適用により男子との差額賃金の支払を命じた（労働者一部勝訴、確定)。
日産自動車事件 東京地裁 (平元.1.26)	家族手当支給規程において、家族手当支給対象者を「親族を実際に扶養している世帯主である従業員に対し支給する。」と定めているが、世帯主を住民票上の世帯主ではなく実質的世帯主とし、共働き夫婦の場合夫と妻のいずれか収入額の多い方とすることは不合理とはいえず、会社の裁量に属すべきもので労基法４条に違反しない（労働者敗訴、控訴審で和解により規程の全面改定)。

事件名	判決の概要
日本シェーリング事件 最高裁 (平元.12.14)	産前産後休暇、生理休暇、育児時間など労基法に定められた権利行使を不就労期間に含めて稼働率を算定し、稼働率80%以下の従業員には賃上げは行わないという労働協約の効力が争われた例。「労基法又は労組法上の権利を行使することにより経済的利益を得られない」とすることによって権利の行使を抑制し、労働者の各権利を保障した各法の趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反し無効である（労働者勝訴）。
社会保険診療報酬支払基金事件 東京地裁 (平2.7.4)	「労働条件に関する合理性のない男女差別は公序違反」「支払基金の昇格差別は不法行為」「支払基金の不法行為には合理的理由はない」として、支払基金に、差額賃金相当損害金、差別退職金相当損害金、慰謝料、弁護士料などの支払を命じたが、昇格請求権は棄却（労働者勝訴、控訴審で和解）。
日ソ図書事件 東京地裁 (平4.8.27)	年齢、勤続年数が同じである男女間の賃金格差が合理的であるのは、その提供する労働の質及び量に差異がある場合に限られる。よって、原告の業務が、ほぼ同時期に入社した男性社員に劣らなかったにもかかわらず、被告会社が賃金格差を是正せずに放置してきたのは、労基法４条に違反する賃金差別であるとして、被告に対し損害賠償を命じた（労働者勝訴、確定）。
三陽物産事件 東京地裁 (平6.6.16)	本人給における世帯主・非世帯主基準は、その適用の結果生じる効果が女子に一方的に著しい不利益となることを容認して制定されたものと推認でき、勤務地限定・無限定の基準は、真に広域配転の可能性があるが故に設けられたものではなく、女子の本人給が男子より一方的に低く抑えられる結果になることを容認して制定、適用されてきたものであるから、労基法４条に違反し無効である。（労働者勝訴、控訴審で和解）。
丸子警報器事件 長野地裁上田支部 (平8.3.15)	同一（価値）労働同一賃金原則は、これを明言する実定法の規定は存在しないが、その根底には均等待遇の理念が存在し、それは人格の価値を平等とみる市民法の普遍的な原理と考えるべきものとし、女性の臨時社員の賃金が女性正社員の８割以下の場合は公序良俗に反し違法として、差額賃金相当の損害賠償を命じた（労働者一部勝訴、控訴審で和解）。
芝信用金庫事件 東京地裁 (平8.11.27)	男性については年功によって全員が副参事（後に課長職）に昇格する労使慣行があるが、女性に対してこれを適用しないことは、性別により労働条件について差別的取扱いを受けないと定めた就業規則に違反するとし、１人の原告を除いて同期同給与年齢の男性との差額賃金の支払いを命じるとともに、同期男性と同じ地位（課長職）にあることを確認した（労働者勝訴）。
東京高裁 (平12.12.22)	資格の付与が賃金額の増加に連動しており、かつ、資格を付与することと職位に付けることとが分離されている場合には、資格の付

事件名	判決の概要
	与における女性差別は、賃金の差別と同様に考えることができ、労基法３条、４条、就業規則３条、労基法13条、93条の類推適用により、一審原告の女性たちは１人を除いて「課長職の資格」にあることを確認し、退職金を含む差額賃金の支払いと共に、不法行為として慰謝料、弁護士費用の支払いを命じた。なおこの事件では、一審原告らは昇格試験に不合格となっているが、男性と同様の人事考課の配慮を受けていれば合格していたものとみるべきとしている（労働者勝訴、上告審で和解）。
東朋学園事件 東京地裁 （平10.3.25）	出産休暇および育児休業法に基づく育児のための勤務時間短縮を欠勤扱いにし、出勤率が90％に達しない者として賞与を全額支払わない取扱いは、労基法および育児休業法の趣旨を没却させるもので公序良俗に違反し、違法・無効である（労働者勝訴）。
東京高裁 （平13.4.17）	一審判決を支持した上、さらに不就労期間に対応する減額についての学園側の主張も否定（労働者勝訴、上告）。
最高裁 （平15.12.4）	出産休暇および育児時短を欠勤扱いにし、賞与を全額支払わない取扱いは違法・無効としたが、賞与支給基準による不就労期間に対応する減額が就業規則の不利益変更および信義則違反にならないか審理を尽くすためとして、原審に差し戻した。
東京高裁差戻審 （平18.4.19）	出産休暇および育児時短を欠勤扱いにし賞与を全額支払わない取扱いは違法・無効とした上で、賞与の額を不就労日数に応じて減額することは直ちに違法とまではいえないとしたが、勤務時間短縮措置は前もって従業員に周知されるべきであって、規定のなかったときに育児時短を受けていた従業員にまで遡って不利益を及ぼすことは信義誠実の原則に反し許されないとした（労働者一部勝訴、確定）。
塩野義製薬事件 大阪地裁 （平11.7.28）	大学薬学部卒の女性が、入社当時は補助職で採用されたが、その後男性と同じ製品担当の職種に変更したにもかかわらず、男性と能力給に格差があるのは労基法４条違反であるとして、同期男性５名の能力給平均の９割との差額および200万円の慰謝料の支払いを命じた（労働者勝訴、確定）。
住友電工事件 大阪地裁 （平12.7.31）	高卒男子事務職はすべて全社採用で幹部候補要員、高卒女子事務職はすべて事業所採用で定型的補助的一般事務として採用され、男女間には著しい格差があると認定。このような男女別採用と男女別労務管理は、性別による差別を禁じた憲法14条の趣旨に反するが、昭和40年代頃はまだ性別役割分担意識が強く、女性は結婚・出産までに退職する傾向があったから、当時は公序良俗違反とはいえず、その後の是正義務もないとして、差額賃金及び慰謝料の請求を棄却した。婦人少年室長の調停不開始決定も同様の理由で棄却した（労働者敗訴、控訴）。
大阪高裁和解 （平15.12.24）	裁判長和解勧告で、女性差別撤廃条約の批准などによる成果はすべての女性が享受する権利を有するとし、①住友電工は原告２名を昇格させ、和解金を支払う、②国は雇用管理区分が異なる場合も実質的に性別による雇用管理となっていないか十分注意を払い、調停の積極的かつ適正な運用に努める、との和解が成立。

事件名	判決の概要
商工中金事件 大阪地裁 (平12.11.20)	原告は入社後、コース別人事制度の導入に際し、総合職を選択したが、一般職の補助部門に配転され、お茶くみやコピー取りをさせられ、男性総合職と昇進や昇給で差別され、著しい格差が生じた。判決はこれを男女差別に基づくものと判断しながら、慰謝料200万円を含む220万円のみの支払いを認め、差額賃金の支払い請求を棄却した（労働者一部勝訴、控訴審で和解）。
住友化学事件 大阪地裁 (平13.3.28)	高卒男子は全社採用の専門職従事要員、高卒女子は事業所採用の一般職従事要員という採用区分の違いによって昇進及び賃金に著しい男女間格差があるが、男女別採用区分は、昭和40年代頃は性別による役割分担意識が強く、女子は短期間で退職する傾向にあったことなどから、当時の公序良俗に違反するとまでは言えない。その後の転換審査制度の合格実績に男女で著しい格差があるが、男女差別的運用の結果とは認められない（労働者敗訴、控訴）。 （上記3判決は同じ裁判長によるもの）
大阪高裁和解 (平16.6.29)	差別的処遇に対する慰謝料に匹敵する解決金を原告１人500万円ずつ支払う、との和解が成立。
内山工業事件 岡山地裁 (平13.5.23)	被告会社の工場における従業員の職務内容及び職責等は、個々異なる点があるが、男女という区分で明確に異なるとは認められないとし、男女は同価値と評価される職務に従事していたといえるから、男女の賃金格差は労基法４条に違反し、不法行為になるとして、賃金差額相当の損害金支払いを命じた（労働者勝訴）。
広島高裁 (平16.10.28)	一審判決を支持。ただし、賠償請求権の消滅時効を認めた（労働者勝訴）。
最高裁 (平19.7.13)	被告会社の上告を棄却し、高裁判決が確定。
住友生命事件 大阪地裁 (平13.6.27)	既婚女性であることを理由に一律に低査定を行い、昇給、昇格差別することは人事権の乱用で不法行為にあたるとして、差額賃金・差額退職金相当損害金、慰謝料の支払いを命じた（労働者勝訴、控訴審で和解）。
京ガス事件 京都地裁 (平13.9.20)	原告である女性の職務と同期入社で異なる職務に従事している男性の職務の遂行の困難さにつき、ア知識・イ責任・ウ精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討し、各職務の価値に格別の差はないものと認め、差額賃金の支払いを命じた（労働者勝訴、控訴）。
大阪高裁和解 (平17.12.8)	一審判決の損害賠償金に損害金を加えた和解が成立。
野村證券事件 東京地裁 (平14.2.20)	採用方法と全国転勤の有無による男女の処遇の格差（後にコース別雇用と名付けた）は、1999（平11）年の均等法改正で採用における女性差別が禁止された後違法となったとし、会社に対し慰謝料の支払いだけを命じた（労働者一部勝訴、控訴）。
東京高裁和解 (平16.10.15)	一審原告らを職掌転換者選考を受けることを条件に総合職掌に転換させ、解決金を支払う、との和解が成立。

事件名	判決の概要
昭和シェル石油事件 東京地裁 (平15.1.29)	職能資格制度における賃金の男女差別を初めて認めた判決。格付けと賃金に著しい男女格差があると認定し、それは職務資格等級の昇格管理を男女別に実施していた結果であるとして、労基法４条違反による不法行為に該当すると判示した。損害額の算定にあたり、差別がなかったら原告のあるべき職能資格等級、原告のあるべき定昇評価を認定し、月例賃金、賞与、退職金、既払分の年金および将来分の年金を含め、賃金差別訴訟で過去最高の4536万円余りの損害賠償を認容（労働者勝訴）。
東京高裁 (平19.6.28)	消滅時効を認め、認容額を約2050万円に減額（労働者勝訴、上告）。
最高裁 (平21.1.22)	被告会社及び原告双方の上告を棄却し、高裁判決が確定した。
兼松事件 東京地裁 (平15.11.5)	男女別賃金表を「一般職賃金表」と「事務職賃金表」の職掌別賃金制度に変更し、一律に男性は「一般職」、女性は「事務職」として著しい男女の賃金格差が生じているのは、入社当時から男女をコース別に採用、処遇していたもので、性による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するが、企業には労働者の採用について広範な採用の自由があるから、原告らの入社当時直ちに不合理であるといえず、公序に反するものとまではいえない。改正均等法後は、事務職から一般職への新転換制度を導入し、これは合理的な制度であるから公序に反しないとして、原告の請求をすべて棄却した（労働者敗訴）。
東京高裁 (平20.1.31)	職務内容に照らして、男性社員の賃金との間に大きな格差があったことに合理的理由はなく、男女の違いで差別したことを認め、会社に約7250万円を支払うように命じた（労働者勝訴、一部敗訴）。
最高裁 (平21.10.20)	被告会社及び原告の上告を棄却し、高裁判決が確定した。
住友金属事件 大阪地裁 (平17.3.28)	高卒の男女で採用区分で異なる取扱いをし、男女の賃金に著しい格差があるが、コース別取扱いが直ちに公序良俗違反といえないとした上で、それとは因果関係のない人事資料に基づく昇進・昇級・昇給における性別による不合理な差別的取扱いは違法として、差額賃金の一部と慰謝料の支払いを命じた（労働者一部勝訴、控訴）。
大阪高裁和解 (平18.4.25)	裁判長和解勧告で、①今後の女性労働者の処遇について配慮する、②原告らに一審判決の認容額に遅延損害金を加算した解決金を支払う、との和解が成立。和解勧告は、男女共同参画社会基本法や均等法を受け、性中立的なシステムが構築されたかにみえながら、実際には、賃金、処遇等における男女間の格差が適正に是正されたとは言い難く、表面的な整合性の追求が、間接差別や非正社員化を生み出している、と指摘している。
昭和シェル(男女差別)事件 東京地裁 (平21.6.29)	新人事制度実施後は、実質的な男女別昇格管理はなされていなかったが、実態としては違法な男女間の昇格差別の影響を残し、原告らが特に低い職能資格にとどまらなければならないだけの事情は認められないとして、違法な男女差別による職能資格及び賃金における処遇を受けていたとされたが、昇格等の地位の請求や差額賃金請求は棄却され、慰謝料は認められた（一部認容、一部棄却、控訴）。

事件名	判決の概要
中国電力事件 広島地裁 (平23.3.17)	個々の事情を一切捨象した単純な在級年数の平均値の比較のみから、職能等級の昇進において直接差別があるということは困難である。女性は男性を超える一定の勤続年数がなければ主任に登用しないという直接差別があるとはいえない（労働者敗訴）。
広島高裁 (平25.7.18)	職能等級の昇格は、人事考課により決まるところ、人事考課の基準等に男女で取扱いを異にする定めはない。また、男女間で、層として明確に分離していることまではうかがわれない（労働者敗訴）。
最高裁 (平27.3.10)	上告不受理により、高裁判決が確定した（労働者敗訴）。
〈結婚退職等〉 **住友セメント事件** 東京地裁 (昭41.12.20)	結婚退職制は性別を理由とする差別をなし、かつ結婚の自由を制限するものであって、民法90条の公序良俗に違反する（労働者勝訴、確定）。
豊国産業事件 神戸地裁 (昭42.9.26)	女子だけ結婚を理由に解雇することは、男女の差別的取扱いで公序良俗に違反する（労働者勝訴、確定）。
神戸野田奨学会事件 神戸地裁 (昭43.3.29)	職場結婚を解雇事由とするのは、結婚の自由を制限することになり、合理的理由がなければ解雇は無効である（労働者勝訴）。
大阪高裁 (昭43.11.18)	控訴棄却（労働者勝訴、確定）
茂原市役所事件 千葉地裁 (昭43.5.20)	職場結婚を退職事由とする誓約書を理由に辞職を迫ることは結婚の自由の制限になり、辞職の承認は無効である（労働者勝訴、確定）。
山一証券事件 名古屋地裁 (昭45.8.26)	結婚退職の慣行を理由に任意退職を迫られ、やむなくした合意は錯誤により無効である（労働者勝訴、確定）。
三井造船事件 大阪地裁 (昭46.12.10)	女性は結婚した場合は退職し、勤務継続を希望する者は一年契約で勤務延長し、第一子出産の際に雇用延長を打ち切るという協約は、性別を理由とする差別待遇であり、民法90条に反し無効。また出産退職制は脱法行為として許されない（労働者勝訴、控訴審で和解）。
朝霞和光幼稚園事件 浦和地裁 (昭48.3.31)	幼稚園の教諭という職務の特質から、妊娠出産を解雇の事由とすることには、合理的理由がない（労働者勝訴、確定）。
〈若年定年〉 **東急機関工業事件** 東京地裁 (昭44.7.1)	女子を著しく不利益に差別する本件定年制（男子55歳・女子30歳）は著しく不合理なものであり、公序良俗違反として無効である（労働者勝訴、会社側控訴後和解）。

事件名	判決の概要
岩手県経済農協連合会事件 盛岡地裁 (昭46.3.18)	定年を雇員（女子）31歳、職員（男子）55歳とする就業規則は、実態からみて、女子若年定年制であり、民法90条に反し無効である（労働者勝訴、確定）。
名古屋放送事件 名古屋地裁 (昭47.4.28)	女子の定年を30歳と定める就業規則は民法90条に反し無効である（労働者勝訴）。
名古屋高裁 (昭49.9.30)	上記同旨（労働者勝訴、確定）
〈男女別定年〉 **鶴岡市農協事件** 山形地裁 (昭47.5.29)	定年年齢男子55歳・女子45歳を定める就業規則は無効である（労働者勝訴、確定）。
日産自動車事件 **（仮処分）** 東京高裁 (昭48.3.12)	男子55歳・女子50歳定年制は、男女の生理的機能に差があり、会社の営業内容・女子従業員の種類などからみて合理的根拠を有する（労働者敗訴）。
（本訴） 東京地裁 (昭48.3.23)	男女の生理的機能に差があるとしても、直ちに定年年齢について５歳の差を認めるほど、労働能力に差があるとは認められず、合理的理由とはならない。よって民法90条により、無効である（労動者勝訴）。
（本訴） 東京高裁 (昭54.3.12)	本件の定年制は、労働力の需要の不均衡に乗じて女子労働者の定年年齢について合理的理由もなく差別するもので、企業経営上の観点からの合理性は認められず、又社会的な妥当性を著しく欠くものであるから、公序良俗に違反する（労働者勝訴）。
最高裁 (昭56.3.24)	上告棄却（労働者勝訴）
伊豆シャボテン公園事件（仮処分） 静岡地裁沼津支部 (昭48.12.11)	男子57歳・女子47歳定年制は合理的理由がなく民法90条に違反し無効である（労働者勝訴）。
東京高裁 (昭50.2.26)	同旨（労働者勝訴）
男鹿市農協事件 秋田地裁 (昭52.9.29)	男子56歳・女子46歳の定年制は民法90条に違反し無効である（労働者勝訴、確定）。
放射線影響研究所事件 広島高裁 (昭62.6.15)	就業規則中女子定年を低く定めた部分（男子62歳、女子57歳）は合理性がなく民法90条により無効。また、これを解消するための経過措置の取扱いについても女性に不利益な取扱いの部分について

事件名	判決の概要
	は、合理性を欠き民法90条により無効（労働者勝訴）。
最高裁 （平2.5.28）	上告棄却（労働者勝訴）
〈退職勧奨〉 **鳥取県教育委員会事件** 鳥取地裁 （昭61.12.4）	男女年齢差（３～７歳）のある退職勧奨年齢基準を設定し、原告らに対し男子より低い年齢で退職勧奨を行ったこと、これを拒否した原告らの退職に際し、勧奨退職者としての退職手当についての優遇措置を講じなかったことは、女子であることを理由とする不利益取扱いであり、不法行為を構成するとされた（労働者勝訴、確定）。
〈既婚女子であること等を理由とする解雇〉	
小野田セメント事件 盛岡地裁一関支部 （昭43.4.10）	「有夫の女子」「30歳以上の女子」という希望退職基準・指名解雇基準は憲法14条、労基法３条・４条の精神に違反し、私法上無効であり、これに基づく合意解約も、公序良俗違反で無効である（労働者勝訴）。
仙台高裁 （昭46.11.22）	退職願提出時において、会社の解雇方針が確定的であったと判断できず、合意解約は有効である（労働者敗訴、確定）。
古河鉱業事件 前橋地裁 （昭45.11.5）	担当業務の必要性、解雇後の労働者の生活などを勘案した人員整理で、最適の者として選ばれた者が、既婚女子であったというのであるから、合理的理由がある（労働者敗訴）。
東京高裁 （昭51.8.30）	同旨（労働者敗訴）
最高裁 （昭52.12.15）	上告棄却（労働者敗訴）
日特金属事件 **（仮処分）** 東京地裁 （昭47.10.18）	「有夫の女子」「27歳以上の女子」という一般的な人員整理基準を設けることは、いずれも憲法14条、労基法３条の精神に違反し、これに基づく指名解雇は無効である（労働者勝訴、確定）。
コパル事件 **（仮処分）** 東京地裁 （昭50.9.12）	労働協約に定められた、既婚女子社員で子供が２人以上いる者を解雇するという一般的な人員整理基準は、女子に対する差別待遇にほかならず、憲法14条、労基法３条・４条の精神に違反し、民法90条にも違反しており、これに基づく解雇は無効である（労働者勝訴、控訴審で和解）。
日赤唐津事件 佐賀地裁 （昭52.11.8）	合理化の必要にせまられて行った人員整理であり、男子60歳・女子55歳を超えた者に退職を求めた本件整理基準は病院の実情に照らし合理性がある（労働者敗訴、控訴審で和解成立）。
〈パートタイマー等であることを理由とする解雇・雇止め〉	
春風堂パートタイマー解雇事件	パートタイマーであるからといって、何時でも自由に何の理由もなく、経営者の一方的な意思表示によって雇用関係が終了すると解

事件名	判決の概要
東京地裁 (昭42.12.19)	するのは不当であり、解雇権の濫用であり無効である（労働者勝訴、確定）。
東芝柳町工場事件 最高裁 (昭49.7.22)	本件労働契約は、期間満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在しており、経済事情の変動等特段の事情がない限り、雇止めは無効である（労働者勝訴、確定）。
東洋精機パートタイマー解雇事件 名古屋地裁 (昭49.9.30)	単に会社においてパートタイマーとしての取扱いを受けていたという理由だけで、整理解雇に際し第１順位の解雇対象者とするには合理的理由を欠き、本件解雇は解雇権の濫用である（労働者勝訴、控訴審で和解）。
東芝レイ・オ・パック事件 東京地裁 (昭49.11.29)	30歳以上の男子および既婚の女子を有期雇用とする採用基準は婚姻の自由を侵すものではなく、本件雇止めは有効である（労働者敗訴、控訴審で和解）。
朝日放送事件 大阪地裁 (昭50.3.27)	有期労働契約であっても、その雇止めが実質上若年定年を理由とする解雇と同様の機能を営むものであり、解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないので、権利濫用により無効である（労働者勝訴、確定）。
平安閣事件 東京高裁 (昭62.3.25)	有期労働契約であっても、その期間の定めが一応のものであり、当事者いずれかから格別の意思表示がない限り当然更新されるべきものとの前提のもとに存続、維持されてきたものを期間満了によって終了させるためには、雇止めの意思表示及び雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することを要する（労働者勝訴）。
最高裁 (昭62.10.16)	上告棄却（労働者勝訴）
三洋電機事件（仮処分決定） 大阪地裁 (平2.2.20)	期間の定めのあるパートタイム労働者の整理解雇についても、解雇回避のための努力をすべきであり、そのような努力をせずにパートタイム労働者であるという理由だけで行った雇止めは、合理的理由がなく無効である（労働者勝訴）。
三洋電機事件（仮処分異議事件） 大阪地裁 (平3.10.22)	解雇を無効とした同地裁の仮処分決定を支持、会社側の異議申し立てを退けた（労働者勝訴、確定）。
協栄テックス事件 盛岡地裁 (平10.4.24)	期間を１年と定める雇用契約書の交付を受けた期間の定めのある労働契約であっても、労働者において、その更新について相当程度の期待がもたれる事情が認められ、一方雇用者においても更新を拒絶するについて正当な理由がない場合には、更新拒絶は権利の濫用として無効になる（労働者勝訴、確定）。
国立情報学研究所雇止め事件 東京地裁	非常勤公務員の雇止めを違法として、地位確認を認めた初の判決。これまで、法に則って任用される非常勤公務員については、民間の有期雇用のように更新が繰り返されることで実質的に期間の定めの

事件名	判決の概要
(平18.3.24)	ない契約と同視できるようになったという法理は否定されてきた。この判決もこれを認めた上で、権利濫用や権限濫用の禁止の法理ないし信義則の法理は公法上の法律関係にも適用されるとし、本件任用更新拒絶は著しく正義に反し社会通念上是認しえないと断じ、信義則に反し許されないから従前の任用が更新されたのと同様の法律関係に立つとして、地位を確認する判決を出した（労働者勝訴）。
東京高裁 (平18.12.13)	国家公務員の任用は公法上の行為で、私法の労働契約と同質のものではなく権利濫用の法理の類推適用を許容する余地はないとして原判決を取り消した（労働者敗訴）。
最高裁 (平成20.5.26)	労働者の上告を棄却し、高裁判決が確定。
〈その他の解雇〉 **エール・フランス スチュワーデス事件** 東京地裁 (昭49.8.7)	本件原告〔スチュワーデス〕に被告が解雇理由として主張する容姿上の事由はなく、更新拒絶権の濫用であり、無効である（労働者勝訴、確定）。
〈配置転換〉 **秋田相互銀行夫婦別居配転事件** 仙台高裁 (昭45.2.16)	転勤命令により別居生活を余儀なくされたものであって、その苦痛ないし不利益は重大である。転勤が業務上さしせまったものとは認められず、配転命令は人事権の濫用であり、無効である（労働者勝訴、確定）。
日産自動車事件 東京地裁 (昭45.3.27)	病気休職後、復帰した交換手の一般事務への配転は権限逸脱、職権濫用で無効である（労働者勝訴、確定）。
東洋鋼鈑事件 横浜地裁 (昭47.8.24)	配転は、出産を理由とする不利益処分であり、人事権の濫用として無効であり、配転拒否による懲戒解雇も無効である（労働者勝訴）。
東京高裁 (昭49.10.28)	出産等を考慮した配転が退職を促すためのものとの判断は憶測の域を出ず、配転命令は有効である（労働者敗訴）。 ※昭55.2 横浜地裁（本訴）で、原告が子会社に復職するという形で和解成立。
エール・フランス遠隔地配転事件 東京高裁 (昭49.8.28)	「雇用地を東京、配属先を日本支社」とする約定で雇用されたスチュワーデスをパリに移籍命令するのは無効である（労働者勝訴、確定）。
日本テレビ放送事件 東京地裁 (昭51.7.23)	労働契約はアナウンサーとして採用するとしており、配転命令は無効である（労働者勝訴、確定）。
宮崎放送事件 宮崎地裁 (昭51.8.20)	労働契約は職種は限定していないので、配転は有効である（労働者敗訴、控訴審で和解）。

事件名	判決の概要
日本鉄鋼連盟事件 東京地裁 (昭61.12.4)	資料情報室での司書の仕事から、同一勤務場所の原料部業務課への配転は有効だとされ、配転辞令拒否を理由とする訓戒処分（懲戒処分にあらず）は適法である（労働者敗訴、確定）。
ケンウッド事件 東京地裁 (平5.9.28)	子どもを保育所に預けて働いている女性の転勤について、事業所への長時間通勤により幼児の保育に支障が生ずることは認めるが、転居により解決できるので、転勤命令は有効である（労働者敗訴）。
東京高裁 (平7.9.28)	同旨（労働者敗訴）
最高裁 (平12.1.28)	上告棄却（労働者敗訴）
帝国臓器製薬事件 東京地裁 (平5.9.29)	乳児を含む３人の子どもを育てている共働きの夫に対する東京から名古屋への転勤命令（単身赴任）は業務上の必要性があり有効である（労働者敗訴）。
東京高裁 (平8.5.29)	同旨（労働者敗訴）
最高裁 (平11.9.17)	上告棄却（労働者敗訴）
明治図書仮処分事件 東京地裁 (平14.12.27)	２人の乳幼児（１人は重症のアトピー）を育てている共働きの夫の東京から大阪への転勤命令は改正育休法26条の趣旨に反し、権利濫用として無効である（労働者勝訴、異議申立事件で和解が成立）。
〈セクシュアルハラスメント〉	
静岡事件 静岡地裁沼津支部 (平2.12.20)	同乗した自動車内で、上司が身体に触れたり、キスをした行為は、その性質、態様、手段、方法などから不法行為にあたるとして、加害者たる上司に損害賠償を命じた（労働者勝訴、確定）。
キュー企画事件 福岡地裁 (平4.4.16)	職場における上司の言葉によるセクシュアルハラスメント（環境型セクシュアルハラスメント）について、上司と会社に不法行為責任を認め、損害賠償を命じた（労働者勝訴、確定）。
横浜事件 横浜地裁 (平7.3.24)	会社内で上司からわいせつ行為等セクシュアルハラスメントを受けた上、会社が適切な処分を行わなかったことが原因で退職せざるを得なかったとして上司と会社に対し損害賠償を請求したが、原告が外に助けを求めたり抵抗しなかったのは不自然であるとして請求を退けた（労働者敗訴）。
東京高裁 (平9.11.20)	職場における性的自由の侵害行為の場合、外に逃げたり、助けを求めなかったからといって不自然と断定することはできないとして、原告の上司および会社に対する損害賠償を認容した（労働者逆転勝訴、確定）。
秋田事件 秋田地裁 (平9.1.28)	大学教授が出張先のホテル内で同行した研究補助員の女性に対して強制わいせつ行為をしたことに対し不法行為として慰謝料請求をしたが、原告の対応およびその直後の言動は不自然な点が多いとし

事件名	判決の概要
	て請求を退け、教授側の女性に対する名誉棄損による損害賠償を認めた（労働者敗訴）。
仙台高裁秋田支部 （平10.12.10）	被害者女性がすぐに部屋から逃げ出さず、その場で非難しなかったことは加害行為がなかった証拠にはならず被害者がどう行動するかを一義的に定める経験則はないとして、原告の主張を認め教授に対し損害賠償を命じた。また教授の名誉棄損による損害賠償請求を退けた（労働者逆転勝訴、確定）。
東北大学事件 仙台地裁 （平11.5.24）	大学院生の女性が指導教官だった助教授から性的関係を強要され、一定期間性的関係が継続したが、両者間に支配従属関係があり、女性が指導を放棄されることを恐れて強く拒絶できないことを利用した不法行為と認定し、750万円の慰謝料支払いを命じた（女性勝訴、確定）。
金沢事件 最高裁 （平11.7.16）	家政婦的仕事に従事していた原告が、社長から身体を触られるなどの行為を受け、これを拒んだなどで解雇された事件。解雇については仕事ぶりなどを理由に正当としたが、セクハラ行為については二審判決の判断を是認し、会社と社長に慰謝料120万円の支払を命じた（労働者勝訴）。
大阪府知事事件 大阪地裁 （平11.12.13）	大阪府知事選挙運動中に、横山ノック知事が選挙運動員の女子大生に①わいせつ行為をした上、②記者会見などで女子大生の主張は真っ赤なうそと述べ、③女子大生の刑事告訴に対し虚偽告訴で逆に告訴したことに対し、①のわいせつ行為に対し200万円、②の名誉棄損に対し300万円、③の名誉棄損に対して500万円の慰謝料及び弁護士費用100万円、合計1,100万円の支払いを命じた（女性勝訴、確定）。
設備会社事件 東京地裁 （平12.3.10）	被害者である女性が社長から身体を触られたり、強姦未遂の被害を受けた上解雇されたことに対し、ＰＴＳＤ（心的外傷ストレス障害）による損害を認めて、慰謝料および解雇後再就職までの間の賃金相当額と失業保険との差額および弁護士費用の総計約300万円の支払いを命じた（労働者勝訴、控訴審で和解）。
東京Ａ社事件 東京地裁 （平12.8.29）	課長職にある原告が、部下の女性や派遣社員に対してデートや食事などに誘ったり、性的言動を行ったなどを理由に解雇されたが、事実誤認があり、その性質、様態も違法なものとはいえず解雇は無効と会社を訴えた。判決は、冗談と見られるものが含まれていたとしても、部下を困惑させ、その就業環境を著しく害するものであったとし、被害者の多さ、会社のセクハラに対する取組みと原告の地位、会社の調査に真摯な反省態度を取らず、かえって告発者探し的な行動を取ったことなどを考慮し、解雇は有効とした（男性敗訴）。
仙台事件 仙台地裁 （平13.3.26）	女子トイレ内に男性従業員が潜んでいた事件に対し、会社の不適切な対応とこれに抗議したことをもって解雇されたという事件で、会社に職場環境整備義務違反があったとはいえず、原告の離職は任意退職にあたるとしたが、事件発生後の会社の対応について、誠実かつ適正に対処する義務（職場環境配慮義務）を怠ったとして慰謝料320万円を認めた（労働者勝訴）。

事件名	判決の概要
鹿児島事件 鹿児島地裁 (平14.2.5)	被害者は、勤務していた社団法人事務局の懇親会終了後の二次会で上司からセクハラを受けたと訴えた。判決は、上司２人のうち１人のセクハラ行為を認定したが、他方の上司については制止しなかったことのみをもってセクハラにあたるとはいえないとした。社団法人に対しては、自由行動となってから起きた事件であるとして使用者責任は認めなかったが、セクハラ防止のための組織的措置が全く取られておらず、職場環境維持・調整義務を怠っていたとして、70万円の損害賠償を命じた（労働者勝訴）。
岡山事件 岡山地裁 (平14.5.15)	上司からのセクハラを受け、他の社員とも相談し会社に訴えた原告２名が、逆に社長からセクハラを受け、さらに会社を混乱させたとして支店長から平社員に降格された事件。判決は、社長のセクハラについては認めなかったが、上司のセクハラを認め、会社は十分に調査せず、多人数で訴えたことを理由に降格・減給することは許されないとして、慰謝料330万円のほか、未払給与相当損害金、逸失利益として3000万円の支払いを命じた（労働者勝訴）。
A市職員事件 横浜地裁 (平16.7.8)	市役所係長の歓送迎会や課長宅でのバーベキューパーティなどでの係長の原告に対する性的言動が、環境型セクシュアルハラスメントに該当するとされ、セクハラに関する苦情申出に対して職務上の義務ある担当職員が必要な措置を講じなかったことが違法であり、市に対し国家賠償法に基づく損害賠償金として220万円の支払いを命じた（労働者勝訴・確定）。
海遊館事件 最高裁 (平27.2.26)	男性従業員らが行った複数の女性従業員に対する性的な言動等は、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであり、企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難いものというべきであるとし、原審が男性従業員らに有利な事情としてしんしゃくした、①女性従業員から明白な拒否の姿勢を示されていなかったこと、②事前に使用者から警告や注意等を受けていなかったことなども、有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえないとして、原判決を破棄し、男性従業員らに対する懲戒処分（出勤停止）及び降格を有効なものとした。
〈生理休暇と不利益取扱い〉	
エヌ・ビー・シー工業事件 最高裁 (昭60.7.16)	生理休暇取得日数を精皆勤手当支給の際の欠勤日数に算入することは、労基法68条の趣旨が「労務の不提供につき労働契約上債務不履行の責めを負うことのないことを定めるにとどまり」適法である（労働者敗訴）。
タケダシステム事件 東京高裁 (昭54.12.20)	生理休暇の賃金100％支給が慣行となっていた本件の場合、その32％カットは、労働者の既得権の会社側による一方的不利益変更にあたり無効である（労働者勝訴）。
最高裁 (昭58.11.25)	労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、当該条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されないと解すべきである（差し戻し）。
東京高裁	規定の変更による原告の不利益は少なく、休暇の濫用もみられる

事件名	判決の概要
(昭62.2.26)	ことから、変更には合理的理由があると控訴棄却（労働者敗訴）。
〈育児休業等と不利益取扱い〉	
日欧産業協力センター事件 東京地裁 (平15.10.31)	原告は1996年７月から１年間の有期雇用で採用されたが、期間満了後契約は自動更新され６年間雇用を継続していた。2001年12月から第３子出産のため出産休暇を取得し、その期間中に育児休業の申出を行ったのに対し、上司は、有期雇用なので育児休業の適用はなく、６月末で契約は更新しないと通告した。これに対し判決は、①自動更新された後の契約は期間の定めのない労働契約になった、②したがって本件には解雇権濫用の法理の適用があり、③育児休業拒否は違法で不法行為が成立するとして、慰謝料と弁護士費用の支払を認容した（労働者勝訴）。
日本航空事件 東京地裁 (平19.3.26)	客室乗務員である原告らが育児介護休業法に基づく深夜業の免除を請求したところ、会社は月１～２回程度の乗務しか割当てず、賃金が大幅に減額されたことにつき、原告らは深夜時間帯の就労免除を求めたにすぎないから、労務の提供として欠けることはなかったとした上で、全深夜業免除者に深夜時間帯にならない乗務を割当てることは会社に過大な負担を課すとし、別組合の深夜業免除者の割当てとの差額について賃金支払いを命じた（労働者一部勝訴、確定）。
コナミデジタルエンタテインメント事件 東京地裁 (平23.3.17)	育児・介護休業法及び同法指針の「原職又は原職相当職復帰」に関する規定は努力義務を定める規定であって、原職又は原職相当職に復帰させなければただちに同条違反になるとは解されず、産休・育休からの復職にあたっての担務変更は、業務上の必要性に基づき、育休等の取得を理由とした不利益取扱いには該当しないとした。しかし、成果報酬をゼロとした点は違法であるとして、慰謝料及び弁護士費用の支払いを認容した（労働者一部勝訴、一部棄却、控訴）。
東京高裁 (平23.12.27)	役割報酬の減額及び成果報酬ゼロ査定は人事権の濫用であり、無効とした。前者については減額前の役割報酬との差額支給請求権を認めたが、後者については具体的な成果報酬支払請求権は発生していないとし、不法行為についての請求において斟酌し、慰謝料及び弁護士費用の支払いを認容した（労働者一部勝訴、一部棄却、確定）。
社会福祉法人全国重症心身障害児（者）を守る会事件 東京地裁 (平27.10.2)	育児・介護休業法23条の２の規定は、強行規定として設けれらたものであり、所定労働時間の短縮措置の申出をし、又は短縮措置が講じられたことを理由として解雇その他の不利益取扱いをすることは、同条に違反しないと認めるに足りる合理的特段の事情が存しない限り、違法であり、無効である。本件昇給抑制は、基本給の減額のほか本来与えられるべき昇給の利益を不十分に与えないという形態により不利益取扱いをするものであり、23条の２に違反する不利益取扱いであるとしたが、昇給抑制自体を無効とは判断せず、不法行為として損害賠償を認めた（労働者一部勝訴、一部棄却、一部却下、控訴）。
学校法人近畿大学（講師・昇給等）事件 大阪地裁 (平31.4.2)	定期昇給日の前年度の一部の期間のみ育児休業をした職員に対して、定期昇給を行わなかったことについては、育児休業をしたことによる効果以上の不利益を与えるものであるとして、育児・介護休業法10条に違反するとして、不法行為の成立を認めた。しかし、中途採用者に対する特別昇給としての減年調整を、育児休業期間のう

事件名	判決の概要
	ち２分の１を勤続期間に参入して実施することは、育児休業をした者に対しても一定の配慮をしながら、現に勤務していた者との間で調整を図るものとして一定の合理性を有しているとして、当該取扱いに裁量権の逸脱又は濫用があったとは認められないとした（労働者一部勝訴、一部敗訴、控訴）
〈妊娠等と不利益取扱い〉	
広島中央保健生協事件 最高裁 (平26.10.23)	労基法65条３項により、妊娠を理由として軽易な業務への転換を希望したところ、異動に伴い降格されたことは、原則として均等法９条３項の禁止する不利益取扱いに当たるとし、例外的に、①当該労働者について自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②事業主において、降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障があり、その業務上の必要性の内容や程度及び上記有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置について同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する不利益取扱いに当たらないと解し、原審（広島高裁）に差し戻した。
広島高裁 (平27.11.17)	差し戻された広島高裁判決は、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものとは認めず、また、降格という措置をすることについて十分な検討をしていないし、労働者への説明も十分していないとし、使用者として女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）及び労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があるとして、債務不履行及び不法行為としての損害賠償を認めた（労働者勝訴、確定）。
〈マタニティハラスメント〉	
ツクイ事件 福岡地裁 (平28.4.19)	業務軽減に関して、妊娠した女性労働者と面談した際の上長の発言は、指導を目的とするもので目的に違法があるといえないとしながら、原告に対し妊娠を理由に業務の軽減を申し出ることが許されないとの認識を与えかねないもので相当性を欠き、全体として社会通念上許容されず、妊娠した女性労働者の人格権を侵害するものと判断した。また、上長は、面談以降、できる業務とできない業務を再度医師に確認して申告するように原告に指示しながら、その後何らの措置を講じなかったとして、職場環境を整える義務に違反した。さらに、会社は、使用者として、雇用契約に付随する義務として妊娠した原告の健康に配慮する義務を負っており、適切な対応を取らなかったことは、就業環境の整備義務に違反するとした。上長の不法行為及び会社の使用者責任を基づき、35 万円の損害賠償を認めた（労働者勝訴、控訴）。
〈職場での旧姓使用〉	
日本大学第三学園事件 東京地裁 (平28.10.11)	職場で旧姓使用を希望したところ戸籍姓を強制され人格権を侵害されたとする女性教諭が、学校法人に旧姓使用と損害賠償を求めたが、職場の中で戸籍姓の使用を認めることは合理性、必要性があるとし、旧姓は個人の名称としての使用が社会に根付いているとまでは認められないとして、旧姓が使えなくなっても現時点では違法な権利侵害とは言えないとし、請求を退けた（労働者敗訴、旧姓使用を認めることで控訴審で和解）。

窓口案内

労働相談情報センター

均等法に関することをはじめ、職場での様々な問題について、相談・あっせんに応じています。

●電話相談（随時）

東京都ろうどう１１０番　０５７０－００－６１１０

月～金曜日の午前9時～午後8時（相談終了時間）、土曜日の午前9時～午後5時

（祝日及び12月29日～1月3日を除く。土曜相談は祝日及び12月28日～1月4日を除く。）

●来所相談（予約制）

窓口	所在地	来所予約電話	担当地域	夜間
労働相談情報センター（飯田橋）	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9F	03(3265)6110	千代田区、中央区、 新宿区、渋谷区、中野区、 杉並区、島しょ	月曜・ 金曜
大崎事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2F	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、 大田区、世田谷区	火曜
池袋事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、 荒川区、板橋区、練馬区	木曜
亀戸事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメリアプラザ7F	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区 足立区、葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺事務所	〒185-0021 国分寺市南町3-22-10	042(321)6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、 青梅市、昭島市、小金井市、 小平市、東村山市、国分寺市、 国立市、福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、武蔵村 山市、羽村市、あきる野市、 西東京市、西多摩郡	月曜
八王子事務所	〒192-0046 八王子市明神町3-5-1	042(645)6110	八王子市、府中市、調布市、 町田市、日野市、狛江市、 多摩市、稲城市	水曜

★担当地域に応じて、各事務所が、月～金曜日の９時～17時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月29日～１月３日を除く）

★夜間来所相談（予約制）は、各事務所が担当曜日に20時（終了時間）まで実施しています。

★土曜日は、飯田橋で９時～17時（終了時間）まで実施しています。

★土曜日の相談は、祝日及び12月28日～１月４日は実施していません。

★来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください。

また、相談内容に適した資料の無料提供、貸し出しのほか、地域ごとに労使・都民を対象にした労働セミナーを定期的に開催しています。

労働基準監督署

労働基準関係法令に基づく監督、指導、許認可などの事務を行っています。

機関名称	所在地	電話	最寄駅	管轄区域
中央	文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	03-5803-7381	飯田橋	千代田区、中央区、 文京区、伊豆諸島
上野	台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	03-6872-1230	上野 御徒町 湯島	台東区
三田	港区芝5-35-2 安全衛生総合会館3階	03-3452-5473	田町 三田	港区
品川	品川区上大崎3-13-26	03-3443-5742	五反田 目黒	品川区、目黒区
大田	大田区蒲田5-40-3 月村ビル8・9階	03-3732-0174	蒲田	大田区
渋谷	渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎5・6階	03-3780-6527	渋谷 原宿	渋谷区、世田谷区
新宿	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	03-3361-3949	高田馬場	新宿区、中野区、杉並区
池袋	豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	03-3971-1257	池袋	板橋区、練馬区、豊島区
王子	北区赤羽2-8-5	03-6679-0183	赤羽	北区
足立	足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	03-3882-1188	北千住	足立区、荒川区
向島	墨田区東向島4-33-13	03-5630-1031	東向島	墨田区、葛飾区
亀戸	江東区亀戸2-19-1 カメリアプラザ8階	03-3637-8130	亀戸	江東区
江戸川	江戸川区船堀2-4-11	03-6681-8212	船堀	江戸川区
八王子	八王子市明神町3-8-10	042-680-8752	八王子 京王八王子	八王子市、日野市、 多摩市、稲城市
立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	042-523-4472	立川 立川北	立川市、昭島市、府中市、 小金井市、小平市、 東村山市、国分寺市、 国立市、東大和市、 武蔵村山市
青梅	青梅市東青梅2-6-2	0428-28-0058	東青梅	青梅市、福生市、 あきる野市、羽村市、 西多摩郡
三鷹	武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3階	0422-67-0651	吉祥寺	三鷹市、武蔵野市、 調布市、狛江市、清瀬市、 東久留米市、西東京市
町田	町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	042-718-8610	町田	町田市
小笠原総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998-2-2102		小笠原村

公共職業安定所（ハローワーク）

職業紹介、指導、雇用保険の給付などを行っています。

所　名	所在地	電　話	最寄駅	管轄区域
飯田橋	文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎内1～5階	03-3812-8609	飯田橋	千代田区、中央区、 文京区、伊豆諸島
上野	台東区東上野4-1-2	03-3847-8609	上野	台東区
品川	港区芝5-35-3	03-5419-8609	田町 三田	港区、品川区
大森	大田区大森北4-16-7	03-5493-8609	大森	大田区
渋谷	渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎	03-3476-8609	渋谷 原宿	渋谷区、世田谷区、目黒区
新宿	［歌舞伎町庁舎］ 新宿区歌舞伎町2-42-10	03-3200-8609	西武新宿 新宿 新大久保	新宿区、中野区、杉並区
	［西新宿庁舎］ 新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	03-5325-9593	新宿	
池袋	［池袋庁舎］ 豊島区東池袋3-5―13	03-3987-8609	池袋 東池袋	豊島区、板橋区、練馬区
	［サンシャイン庁舎］ 豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	03-5911-8609		
王子	北区王子6-1-17	03-5390-8609	王子 王子神谷	北区
足立	足立区千住1-4-1 東京芸術センター6～8階	03-3870-8609	北千住	足立区、荒川区
墨田	墨田区江東橋2-19-12	03-5669-8609	錦糸町	墨田区、葛飾区
木場	江東区木場2-13-19	03-3643-8609	木場	江戸川区、江東区
八王子	八王子市子安町1-13-1	042-648-8609	八王子 京王 八王子	八王子市、日野市
立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎1～3階	042-525-8609	立川 立川北	立川市、国立市、小平市、 小金井市、昭島市、 東村山市、国分寺市、 東大和市、武蔵村山市
青梅	［本庁舎］ 青梅市東青梅3-12-16	0428-24-8609	東青梅	青梅市、福生市、 あきる野市、羽村市、 西多摩郡
	［分庁舎］ 青梅市東青梅3-20-7 山崎ビル			
三鷹	［本庁舎］ 三鷹市下連雀4-15-18	0422-47-8609	三鷹	三鷹市、武蔵野市、 清瀬市、東久留米市、 西東京市
	［分庁舎］ 三鷹市下連雀4-15-31 KDXレジデンス三鷹 1階・2階			

町　　田	［本庁舎］ 町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階 ［分庁舎］ 町田市森野1-23-19 小田急町田森野ビル2階	042-732-8609	町　　田	町田市
府　　中	府中市美好町1-3-1	042-336-8609	府　　中 分倍河原	府中市、稲城市、多摩市、 調布市、狛江市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998-2-2102		小笠原村

東京労働局雇用環境・均等部

指導課：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に関する相談、助言、調停に関することなどを行っています。

企画課：両立支援等助成金の支給審査業務等を行っています。

名　　称	所　在　地	電　　話	最　寄　駅
東京労働局 雇用環境・均等部	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03(3512)1611〈指導課〉 03(6893)1100〈企画課〉	九段下

公益財団法人21世紀職業財団

ダイバーシティ推進、ハラスメント防止、働き方の見直しについて、専門チームが実態調査の実施、取組み体制や取組み内容についての助言、事例などの情報提供、行動計画達成のための支援など、あらゆるフェーズでお手伝いいたします。お気軽にご相談ください。

文京区本郷1－33－13　　電話　03（5844）1660　（代表）

ホームページ https://www.jiwe.or.jp

日本司法支援センター（通称：法テラス）

無料法律相談や必要に応じて弁護士・司法書士費用などの立替えを行っています。

名　称	所在地	電　話	最寄駅
法テラス東京	新宿区西新宿1-24-1 エステック情報ビル13階	0570-078301	新　宿 都庁前
法テラス上野	台東区上野2-7-13 JTB・損保ジャパン上野共同ビル6階	0570-078304	上　野 上野広小路
法テラス多摩	立川市曙町2-8-18 東京建物ファーレ立川ビル5階	0570-078305	立　川 立川北
法テラス八王子	八王子市明神町4-7-14 八王子ONビル4階	0570-078307	八王子 京王八王子