

1 女性労働者一般の保護

【坑内労働・危険有害業務の就業制限】

使用者は、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、その他女性に有害な業務として、女性労働基準規則（女性則）1条で定める業務に、女性を就かせてはなりません（労基法 64 条の 2 第 2 号）。

また、使用者は、重量物を取り扱う業務、及び有害ガス等を発散する場所における業務のうち、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務に女性を就かせてはなりません（労基法 64 条の 3 第 2 項、女性則 3 条）。

重量物を取り扱う業務の就業制限

年齢	重量〔単位：kg〕	
	断続作業	継続作業
16 歳未満	12kg	8kg
16 歳以上 18 歳未満	25kg	15kg
18 歳以上	30kg	20kg

【生理休暇】

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、その者を就業させてはなりません（労基法 68 条）。「生理日の就業が著しく困難」かどうかは、本人の判断に委ねられ、通達では、使用者が医師の診断書などを求めることは適切ではないとされています。生理休暇中の賃金については、有給・無給であるかは、当事者間の合意すなわち就業規則の規定や労働協約、労働条件通知書の記載によることになります。

2 妊産婦保護

【産前休業】

産前休業とは、6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定の女性が請求した場合に使用者はその女性を就業させてはならないとするもので（労基法 65 条 1 項）、女性の「請求」が要件となります。出産予定日の 6 週間前から請求できますが、実際の出産日までが産前休業となります。

【産後休業】

産後休業とは、使用者は、産後8週間は当該女性を就業させてはならないとするものです（労基法65条2項）。産後休業は女性の請求がなくても出産日の翌日から産後休業に入り、8週間とされています。ただし、産後6週間を経過した（産後7～8週目）女性労働者の請求により、医師が「支障がないと認めた業務」に就かせても差し支えありません（同法65条2項但書）。なお、労基法でいう「出産」には、妊娠4か月以降の早産、死産、流産、中絶も含まれます。

産前及び産後休業中の賃金について労基法に規定はなく、その扱いは当事者に委ねられます。

なお、健康保険法（健保法）の被保険者である場合には、産休により休業した期間中、標準報酬日額（労基法の平均賃金）の3分の2相当額が出産手当金として支給され（健保法102条）、また、出産育児一時金が支給されます（同法101条）。

【妊産婦の危険有害業務の就業制限】

使用者は妊娠中の女性を危険有害業務に就業させてはなりません（労基法64条の2第1号、64条の3第1項）。禁止されているのは、坑内労働、重量物取扱業務、有害ガス等を発散する場所における業務のほか、妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務が女性則2条で24種にわたり指定されています。また、産後1年を経過しない産婦も、これらの多くが、本人の申出により就業が禁止されます。

【変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の就業制限】

使用者は、変形労働時間制を採用している場合であっても、妊産婦（妊娠中及び出産後1年未満の女性）が請求した場合には、週40時間、1日8時間を超えて働かせることはできません（労基法66条1項）。また、妊産婦が請求した場合は、「災害その他避けることができない事由による場合」、「公務のために臨時の必要がある場合」及び「36協定による場合」でも時間外・休日労働をさせることはできません（同法66条2項）。

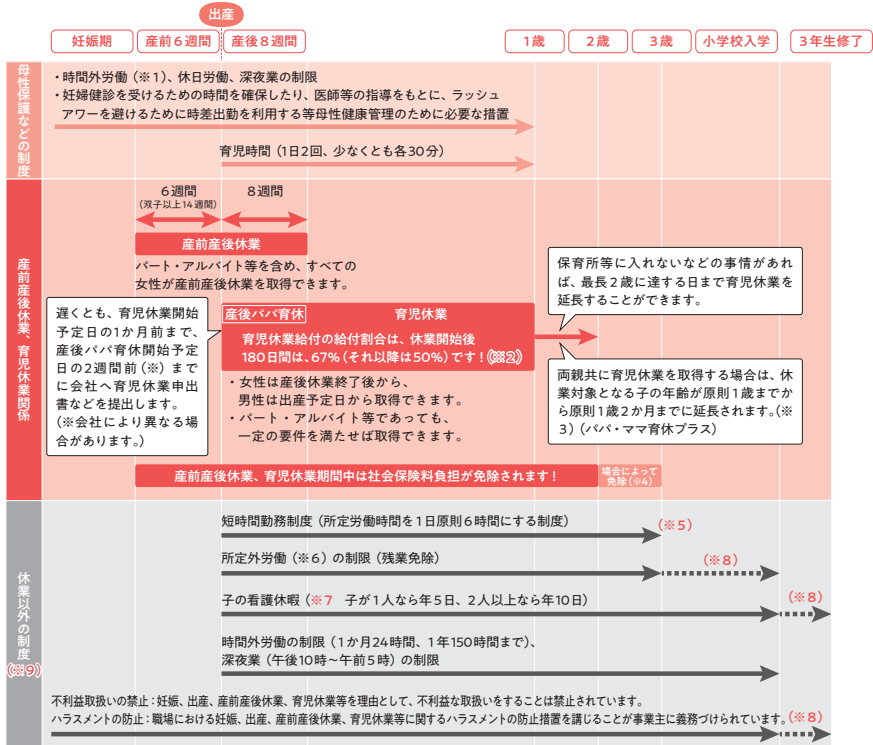
また、妊産婦が請求した場合には、深夜業（午後10時から午前5時までの時間帯の労働）をさせることはできません（同法66条3項）。

【育児時間】

1歳未満の子を育てる女性は、休憩時間のほか1日2回各々少なくとも30分、その子を育てるための時間（育児時間）を請求することができます（労基法67条1項）。使用者は、育児時間中その女性を使用してはなりません。

育児時間の取り方は1日2回30分ずつに限定されず、保育園の送迎などのために

これを1日1回1時間にまとめて取ることも可能です。育児時間を有給とするか無給とするかは就業規則等の規定によることとなり、無給としても差し支えありません。



※1 時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働。

※2 令和7年4月に出生後休業支援給付が創設され、子の出生直後の一定期間内に、両親ともに14日以上の育児休業を取得する場合に、最大28日間、出生育児休業給付金又は育児休業給付金に上乗せして休業開始前賃金の13%が支給されます。

※3 ただし、育児休業が取得できる期間は1歳2か月までの間の1年間です。

※4 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です。

※5 令和7年4月に育児時短就業給付が創設され、2歳未満の子を養育するために時短勤務をする場合に、時短勤務中に支払われた賃金の最大10%が支給されます。

※6 所定外労働：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働。

※7 令和7年4月から対象となる事由が追加され、名称も「子の看護等休暇」に変更されます。

※8 令和7年4月から対象となる子の範囲が拡大されます。（不利益取扱いの禁止の対象にもなります。）

※9 令和7年10月から柔軟な働き方を実現するための措置として、事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して「始業時刻等の変更」「テレワーク等（10日以上/月）」「保育施設の設置運営等」「就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）」「短時間勤務制度」の中から2以上の制度を選択して措置を講じる必要があり、労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用できるようになります。

※厚生労働省「働きながらお母さんになるあなたへ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001343776.pdf>

3 雇用平等

(1) 性差別の禁止

【男女同一賃金の原則】

労基法4条は「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。」とし、性別を理由とする賃金差別を禁止します。

【直接差別の禁止】

均等法は、性別による差別を禁止するとともに、女性労働者の母性保護規定を併せ持つ法律です。

均等法は以下の事項について性別による直接差別を禁止しています。

- ①募集・採用（均等法5条）
- ②配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進（昇格を含む。）、降格、教育訓練（同法6条1号）
- ③福利厚生措置（生活資金等の資金の貸付け、定期的な金銭給付、資産形成のための金銭貸付け、住宅の貸与）（同法6条2号）
- ④職種及び雇用形態の変更（同法6条3号）
- ⑤退職勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新（同法6条4号）

【コース別雇用管理の適正化】

均等法に反する男女差別の判断は、①同じ「雇用管理区分」において、②「男女のいずれかを排除」したり、「男女で異なる扱い」をしたり、あるいは「男女のいずれかを優先」することを意味します（「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」（均等法指針）平18.10.11 労告614号）。これらは、直接差別に当たります。

「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の区分であって、当該区分に属している労働者について、ほか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」をいいます（均等法指針）。企業がしばしば採用する「コース別雇用管理」における、「総合職」と「一般職」の区分けも「雇用管理区分」に該当します。

この「雇用管理区分」が同一かどうかは、当該区分に属する労働者の職務内容、転勤などの人事異動等について、ほかの区分の労働者との間に客観的・合理的な違

いがあるか否かによって判断されます。ほかの区分との間に形式的に違いがあっても、実態的に違いがなければ同一の区分とされます。

コース別雇用管理を採用して総合職と一般職という雇用管理区分を設けながら、全ての女性労働者を一般職に配置する場合、男女の取扱いの差異は均等法に違反する差別（「配置」差別）となります。

【間接差別の禁止】

間接差別とは、一般的には、①外見上は性中立的な要件に基づく措置であって、②その要件を満たす男女の比率からみると一方の性に著しい不利益をもたらし、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあり、③その要件に合理性の認められない場合をいいます（均等法7条）。

均等法施行規則（均等則）は、間接差別の例として次の3つを例示しています（均等則2条）。

①募集・採用に当たり、労働者の身長、体重、又は体力を要件とするもの

②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もの

③昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とするもの

これらにつき、業務の遂行上特に必要がない場合、雇用管理上特に必要がない場合、その他合理的な理由がない場合は、間接差別として禁止されます。

AGC グリーンテック事件（東京地判令 6.5.13）では、当該企業の家賃補助の「住宅制度」の適用が転勤対象の総合職（1名を除き男性）に限定され、女性一般職に適用外とされていたことについて、性別以外の事由を要件とする措置であるが、男性に比して女性に相当程度の不利益を与えているとし「間接差別」に該当し不法行為を構成すると判断され、注目されました。

【ポジティブ・アクション】

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や、過去の経緯から「営業職には女性がほとんど配置されていない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の性差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような性差は、均等法上性別差別を禁止した規定を順守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような性差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。例えば、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性比率が4割を下回っている）雇用管理区分などで実施するこ

とができます。東京都では、「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成しています。

（２）婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

【婚姻・妊娠・出産退職制度の禁止】

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することは禁止されます（均等法９条１項）。

【婚姻を理由とする解雇の禁止】

事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由とする解雇を禁止されます（均等法９条２項）。

【妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止】

事業主は、①女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求・取得したこと、妊産婦が有害業務に就かなかったこと（労基法６４条の３第１項）、②妊産婦が変形労働時間制・時間外・休日労働・深夜業をしなかったこと（同法６６条）、③育児時間の請求・取得をしたこと（同法６７条）、④均等法の定めた健康診査や勤務時間の変更等の母性健康管理措置を請求・取得（均等法１２～１３条）したこと、⑤妊娠中の女性労働者が他の軽易な業務への転換を請求したこと（労基法６５条３項）を理由に「解雇その他の不利益な取扱い」をすることは禁止されます（均等法９条３項）。

妊娠・出産・産前産後休業・育児休業等の申出及び取得等を理由とするハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）の防止措置については第６章を参照してください。

【妊娠中及び産後１年未満の女性労働者の解雇の禁止】

妊娠中の女性労働者及び産後１年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主において、当該解雇が上記の①～⑤の理由（均等法９条３項）によるものでないことを証明しないときは、無効とされます（同法９条４項）。

（３）妊娠中・出産後の健康管理措置

均等法は、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理について定めています。

事業主は、女性労働者が医師や助産師等による保健指導や健康診査を受けること

のできる必要な時間を確保するようにしなければなりません（均等法 12 条）。

具体的には、女性労働者が妊娠中の場合には、保健指導や健康診査のために、妊娠 23 週までは 4 週に 1 回、24 ～ 35 週は 2 週に 1 回、36 週～出産週は 1 週 1 回の通院休暇その他通院が妨げられないよう、必要な時間を確保しなければなりません。

同時に、当該女性労働者が、医師・助産師等の保健指導や健康診査による指導事項を順守できるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等の必要な措置を取らなければなりません（同法 13 条）。

厚生労働省は「母性健康管理指導事項連絡カード」を令和 3 年 7 月に改定しました。このカードは、医師等の女性労働者への指示事項を適切に事業主に伝達するための書面です。妊産婦の方が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容を事業主の方に的確に伝えるために利用できます。カードは下記からダウンロードできます。

【厚生労働省「母性健康管理指導事項連絡カード」】

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/dl/20000401-25-2.pdf>

（４）過料

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が、事業主に男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めても、報告を拒否したり、虚偽の報告をしりする使用者は、20 万円以下の過料に処せられます（均等法 33 条）。

（５）紛争の解決

事業主は、男女差別に関する事項（募集・採用を除く均等法 6 条、7 条、9 条、12 条、13 条 1 項の紛争）について、男女労働者から苦情を受けたときは、苦情処理機関（労使の代表者による苦情処理機関）に処理を委ねる等、自主的な解決を図るように努めなければなりません（均等法 15 条）。

それとともに、使用者及び労働者は、紛争解決のために都道府県労働局長に情報の提供、相談、その他の援助を求めることができます（個別労働関係紛争解決促進法 3 条）。また、均等法 5 条から 7 条、9 条、11 条 1 項、11 条の 2 第 1 項、12 条、13 条 1 項に定める事項（募集、採用を除く。）の紛争については都道府県労働局長による必要な助言、指導、又は勧告を求めることができます（均等法 17 条 1 項）。

さらに、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて、都道府県労働局に設置された紛争調整委員会に調停（募集・採用に関する紛争を除く。）を求めることができます（同法 18 条。11 章（3）個別労働関係紛争解決促進法等参照）。

4 女性活躍推進法

女性活躍推進法は、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と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して、平成 27 年に制定されました。これにより女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられています。この一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象は、令和 4 年 4 月 1 日より、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主に拡大されました。

なお、常用労働者 301 人以上の事業主には、上記の情報公開の際に、直近の男女の賃金の差異の実績を情報公表しなければなりません（厚生労働省の資料によれば、公表のイメージは下記の図のようになります）

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)	付記事項（例） ・対象期間：●●事業年度 （●●年●月●日～●●年●月●日） ・正社員：社外への出向者を除く。 ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。 ・賃金：通勤手当等を除く。 （※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。） （※計算の前提とした重要事項を付記 （対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）
全労働者	XX.X%	
正社員	YY.Y%	
パート・有期社員	ZZ.Z%	

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合には「えるぼし」認定を受けることができます。また、えるぼし認定企業のうち、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「プラチナえるぼし」に認定されます。

厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」は、女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けてと題し、①男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすること、②月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応、③カスタマーハラスメント・就活等セクハラについて対策を講じること等を示しています。これらを踏まえて、令和7年第217回通常国会に改正法案が提出される予定です。

働きながら不妊治療を受ける労働者が増加傾向にあることから、厚生労働省は、事業主・人事部門向けに「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」を作成しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001332572.pdf>

また、不妊治療を受ける労働者が主治医等から診療に基づき治療や検査に必要な配慮事項について、企業の人事労務担当者に的確に伝達するためのカードを厚生労働省が作成し、活用を勧めています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>