

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

【生理休暇等】

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となります。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号）により、女性活躍推進法2条に「女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにする」ことが定められました。国は、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています（120頁参照）。

厚生労働省「職場で取り組む働く女性の健康支援」

https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/assets_rn/data/pamphlet_2025_10.pdf

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。

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 条は性別を理由とする賃金差別を禁止します（33 頁参照）。

【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あたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの
- 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無効】

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るとともに、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（一般事業主行動計画）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。令和 7 年には、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、女性活躍推進法の 10 年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和 7 年 6 月 11 日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年 12 月 23 日公布・告示）。令和 8 年 4 月 1 日より、これまで常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101 人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても公表を義務付けられました。（従業員数 100 人以下の企業は努力義務の対象です。）

従業員数が 301 人以上の企業に、以下の 4 項目以上の情報公表を義務付けます。

- ①男女間賃金差異（令和 4 年 7 月 8 日から義務付けられています）
- ②女性管理職比率（令和 8 年 4 月 1 日から新たに義務付け）
- ③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績（下の左の表の 7 項目から 1 項目以上を選択して公表）
- ④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（下の右の表の 7 項目から 1 項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」 以下の7項目から1項目以上を選択	「職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備」 以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001663919.pdf>

常時雇用する労働者が101～300人の企業は、以下の3項目以上の情報公表を義務付けられます。

- ①男女間賃金差異（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- ②女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- ③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または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（上記の表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異		(付記事項(例))
全労働者	XX.X%	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p style="margin-top: 10px;">※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）</p>
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。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいものです。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることに留意してください。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

- ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
- ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
- ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）

○健康課題を相談しやすい体制づくり

- ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

○その他の取組

- ・婦人科検診の受診に対する支援
- ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

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>