

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、平成37年（2025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など、生活と仕事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、公正な処遇と仕事と家庭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。

平成30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

パ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

均等規則＝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（昭和61年1月27日労働省令第2号、最終改正平成25年12月24日厚生労働省令第133号）

労働基準法＝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・介護規則＝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

パートタイム労働法＝短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

パート規則＝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

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

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	23
2) 募集及び採用	28
3) 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）	31
4) 昇進	35
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) 指針の適用除外	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	75
7 ポジティブ・アクション	83
8 実効性の確保	92

第2	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	97
1	総則	98
2	女性の活躍に関する状況把握と課題分析	99
3	一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	101
4	一般事業主行動計画を策定した旨の届出	102
5	女性の活躍に関する状況の情報の公表	103
6	えるぼし認定	104
第3	労働基準法の男女同一賃金の原則	107

Ⅲ部 保護に関する法

第1	労働基準法の性格と原則	115
1	労働基準法の原則	115
2	労働時間	118
第2	女性労働者の保護	133
1	一般女性保護	135
2	母性保護	138
1)	産前産後の休業	138
2)	妊産婦に係る坑内業務の就業制限	141
3)	妊産婦に係る危険有害業務の就業制限	142
4)	妊娠中の女性の軽易業務転換	143
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	143
6)	育児時間	144
7)	均等法による通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇	145
3	権利行使と不利益取扱い	148

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	150
2	育児休業制度	152
3	子の看護休暇	167
4	育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）	168
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	170
6	介護休業制度	171
7	介護休暇	178
8	対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置	179
9	家族の介護を行う労働者に対する措置	181
10	所定外労働の制限	181

11	時間外労働の制限	183
12	深夜業の制限	185
13	育児休業等に関する定め等の周知等の措置	188
14	不利益取扱いの禁止	188
15	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	191
16	休業中及び休業後の労働条件	200
17	労働者の配置に関する配慮	204
18	育児・介護休業に関連するその他の措置	205
19	実効性の確保	206
20	公的な支援制度	207
21	次世代育成支援対策推進法	209

V部 多様な就業形態と女性の権利

第1	パートタイム労働者	214
1	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正	214
2	労働条件の文書交付等	215
3	事業主が講ずる措置の内容等の説明義務	216
4	短時間労働者の待遇の原則	217
5	均衡のとれた待遇の確保の推進	218
6	通常の労働者への転換の推進	220
7	苦情処理・紛争解決の援助	221
8	パートタイム労働者の労働条件	223
9	社会保険	226
第2	有期雇用労働者	228
1	有期雇用労働者とは	228
2	有期労働契約の期間の上限	229
3	有期労働契約の更新・雇止め	230
4	更新拒否が無効となる場合	231
5	有期雇用労働者のその他の権利	233
第3	派遣労働者	234
1	労働者派遣とは	234
2	労働者派遣事業の適切な事業運営	235
3	労働者派遣の期間の見直し	236
4	派遣元と派遣先の義務	239
5	労働者派遣契約の中途解約	244
6	労働契約申込みみなし制度	245
7	紹介予定派遣	245
8	派遣労働をめぐる紛争解決	246

第4	在宅ワーク等多様な働き方	247
1	在宅勤務	247
2	在宅就業	247
3	家内労働者	248
VI部	労働契約法	251
	資料	260
	● 女性労働判例	260
	● 窓口案内	275