

## 1 女性労働者に関する規定

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

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

## 2 性別を理由とする差別の禁止

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

### (1) 性別を理由とする差別の禁止（均等法第 5 条、第 6 条）

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

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

### (2) 間接差別の禁止（均等法第 7 条）

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

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