

雇用機会均等法 条文沿革

*制定法・改正法の一覧(一)内は施行年月日、「」内は題名又は件名)※数字は、例えば「十六」「二十三」「三十」を「二六」「二三」「三〇」というように表記。

制定：昭和四七年 七月 一日法律第一一三号(昭和四七年 七月 一日)「勤労婦人福祉法」

改正：昭和五八年二月 二日法律第七八号(昭和五九年 七月 一日)「国家行政組織法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律」

改正：昭和六〇年 六月 一日法律第四五号(昭和六一年 四月 一日)「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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」

改正：平成 三年 五月 五日法律第七六号(平成 四年 四月 一日)「育児休業等に関する法律」

改正：平成 七年 六月 九日法律第一〇七号(平成 七年 十月 一日)「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」

改正：平成 九年 六月 一八日法律第九二号(A・平成 九年一〇月 一日)(B・平成一〇年 四月 一日)(C・平成一二年 四月 一日)「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のための労働省関係法律の整備等に関する法律」

に関する法律」

改正：平成一一年 七月 一六日法律第八七号(平成一二年 四月 一日)「地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律」

改正：平成一一年 七月 一六日法律第一〇四号(平成一三年 一月 六日)「独立行政法人通則法の施行に伴う関係法律の整備に関する法律」

改正：平成一一年 二月 二日法律第一六〇号(平成一三年 一月 六日)「中央省庁等改革関係法施行法」

改正：平成一三年 七月 一日法律第一二二号(平成一三年一〇月 一日)「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」

改正：平成一三年 一月 一六日法律第一八八号(平成一三年 一月 一六日)「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の一部を改正する法律」※改正法(平七法一〇七)の附則のみの改正

改正：平成一四年 五月 三一日法律第五四号(平成一四年 七月 一日)「国土交通省設置法の一部を改正する法律」

改正：平成一四年 七月 三一日法律第九八号(平成一五年 四月 一日)「日本郵政公社法施行法」

改正：平成一八年 六月 二一日法律第八二号(平成一九年 四月 一日)「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及び労働基準法の一部を改正する法律」

改正：平成二〇年 五月 二日法律第二六号(平成二〇年一〇月 一日)「国土交通省設置法等の一部を改正する法律」

改正：平成二四年 六月 二七日法律第四二号(平成二五年 四月 一日)「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律」

改正：平成二六年 六月 一三日法律第六七号(平成二七年 四月 一日)「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律」

改正：平成二八年 三月 三一日法律第一七号(平成二九年 一月 一日)「雇用保険法等の一部を改正する法律」

改正：平成二九年 六月 二日法律第四五号(平成三二年 四月 一日)「民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」

・すべての条文を項で区切って、各項の改正履歴を、改正織込み後の条文によって、表示した。項と項の間には、空白行を一行入れた。

・目次は、一行ずつを項とみなした。編名・章名・款名・目名は、それを項とみなした。条文見出しは、その直後の項の一部とみなした。

・「削除」とあるのは、条文が削られて消えたことを示しており、原典にはない。(単に「削除」とあるのは、そこに「削除」という文字が残っている。)

・改正前後の条文の連続性は、条や項の番号によってではなく、内容によって決定した。よって、編者の恣意による。

・形式的にはあるまとまりが全部改正されていても、一つずつの項について、連続性の有無を考えている。

・形式的には改正されていても、実際には一字も改正されていない項については、改正されていないものとみなした。

・条文の色は、改正法の一覧の色分けによる。また、現行の条文には、傍線を付した。

・◎内は、編者が付した注記で、原典にはない。

・改正法の公布年と法律番号を、例えば「昭五五法五一」というように略して、◎内に記した。

・本則を改正する部分以外の部分(施行期日・経過規定等)は、省略した。また、振りがな及びその改正はすべて省略した。

・条文のデータは、衆議院ウェブサイトから引用したが、発見できた誤りは官報に照らして訂正した。条文に疑義のあるものは、巻末に注を付した。

勤労婦人福祉法(昭四七法一一三)

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女子労働者の福祉の増進に関する法律(昭六〇法四五)
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女性労働者の福祉の増進に関する法律(平九法九二A)
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(平九法九二C)

目次(昭四七法一一三)

第一章 総則(第一条—第五条) (昭四七法一一三)
第一章 総則(第一条—第六条) (昭六〇法四五)
第一章 総則(第一条—第四条) (平九法九二C)

第二章 勤労婦人福祉対策基本方針(第六条) (昭四七法一一三)

【削除】(昭六〇法四五)

第二章 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促進(昭六〇法四五)
第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保(平九法九二C)

第二節 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(平一八法八二)

第一節 事業主の講ずる措置等(第七条—第十五条) (昭六〇法四五)
第一節 女性労働者に対する差別の禁止等(第五条—第十三条) (平九法九二C)
第一節 性別を理由とする差別の禁止等(第五条—第十条) (平一八法八二)

第二節 事業主の講ずべき措置(第十一条—第十三条) (平一八法八二)
第三節 事業主に対する国の援助(第十四条) (平一八法八二)

第三章 紛争の解決(平一八法八二)

第一節 紛争の解決の援助(第十五条—第十七条) (平一八法八二)
第二節 機会均等調停委員会(第十六条—第二十一条) (昭六〇法四五)
第二節 機会均等調停委員会(第十四条—第十九条) (平九法九二C)
第二節 調停(第十四条—第十九条) (平一三法一一二)
第二節 調停(第十八条—第二十七条) (平一八法八二)
第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助(第二十条) (平九法九二C)

【削除】(平一八法八二)
第三章 福祉の措置(第七条—第十二条) (昭四七法一一三)
第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等(第二十二条—第三十一条) (昭六〇法四五)

第三章 女性労働者の就業に関する援助の措置等(第二十二条—第三十一条) (平九法九二A)
第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置(第二十一条—第三十二条) (平九法九二C)

第四章 福祉施設(第十三条・第十四条) (昭四七法一一三)

【削除】(昭六〇法四五)
第五章 雑則(第十五条—第十七条) (昭四七法一一三)
第四章 雑則(第三十二条—第三十五条) (昭六〇法四五)
第四章 雑則(第二十四条—第二十八条) (平九法九二C)
第四章 雑則(第二十八条—第三十二条) (平一八法八二)

第五章 罰則(第三十三条) (平一八法八二)

附則(昭四七法一一三)
第一章 総則(昭四七法一一三)

(目的)
第一条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。(昭四七法一一三)

(目的)
第一条 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っとり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とともに、女子労働者について、職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もつて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。(昭六〇法四五)

(目的)
第一条 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っとり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とともに、女性労働者について、職業能力の開発及び向上並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もつて女性労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。(平九法九二A)

(目的)
第一条 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。(平九法九二C)

(基本的理念)
第二条 勤労婦人は、次代を担う者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになることをその本旨とする。(昭四七法一一三)

(基本的理念)
第二条 女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになることをその本旨とする。(昭六〇法四五)

(基本的理念)
第二条 女性労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女性労働者の福祉の増進は、女性労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになることをその本旨とする。(平九法九二A)

(基本的理念)
第二条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、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。(平九法九二C)

(基本的理念)
第二条 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。(平一八法八二)

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、女性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。(平九法九二C)

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。

ない。《平一八法八一》

第三条 勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。《昭四七法一一三》

第三条 女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。《昭六〇法四五》

第三条 女性労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。《平九法九二A》

【削除】《平九法九二C》

（関係者の責務）

第四条 事業主は、その雇用する勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。《昭四七法一一三》

（関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前二条に規定する基本的理念に従つて、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない。《昭六〇法四五》

（関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前二条に規定する基本的理念に従つて、女性労働者の福祉を増進するように努めなければならない。《平九法九二A》

【削除】《平九法九二C》

2 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。《昭四七法一一三》

【削除】《昭六〇法四五》

3 事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を講じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労婦人の福祉の増進のための施策を講ずるにあつては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前二条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない。《昭四七法一一三》

【削除】《昭六〇法四五》

（啓発活動）

第五条 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、勤労婦人の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、特に、勤労婦人の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行なうものとする。《昭四七法一一三》

（啓発活動）

第五条 国及び地方公共団体は、女子労働者の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、女子労働者の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、特に、女子労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。《昭六〇法四五》

（啓発活動）

第五条 国及び地方公共団体は、女性労働者の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、女性労働者の労働に従事する者としての意識を高めるとともに、特に、女性労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。《平九法九二A》

（啓発活動）

第三条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、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妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。《平九法九二C》

第二章 勤労婦人福祉対策基本方針《昭四七法一一三》

【削除】《昭六〇法四五》

第六条 労働大臣は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「勤労婦人福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。《昭四七法一一三》

（女子労働者福祉対策基本方針）

第六条 労働大臣は、女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「女子労働者福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。《昭四七法一一三》

とする。《昭六〇法四五》

（女性労働者福祉対策基本方針）

第六条 労働大臣は、女性労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「女性労働者福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。《平九法九二A》

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。《平九法九二C》

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。《平一一法二六〇》

2 勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

二 勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項《昭四七法一一三》

2 女子労働者福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 女子労働者の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

二 女子労働者の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項《昭六〇法四五》

2 女性労働者福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 女性労働者の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

二 女性労働者の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項《平九法九二A》

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 女性労働者の職業生活の動向に関する事項

二 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項《平九法九二C》

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項《平九法九二C》

2 勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の労働条件、意識並びに年齢及び配偶の關係別の就業状況等を考慮して定められなければならない。《昭四七法一一三》

3 女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。《昭六〇法四五》

3 女性労働者福祉対策基本方針は、女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。《平九法九二A》

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。《平九法九二C》

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。《平一八法八一》

4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるにあつては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《昭四七法一一三》

4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《昭五八法七八》

4 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《昭六〇法四五》

4 労働大臣は、女性労働者福祉対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《平九法九二A》

4 労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《平九法九二C》

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。《平一一法二六〇》

5 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。《昭四七法一一三》

5 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。《昭四七法一一三》

く、その概要を公表するものとする。《昭六〇法四五》

5 労働大臣は、女性労働者福祉対策基本方針を定めるときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。《平九法九二A》

5 労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。《平九法九二C》

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。《平一一法二六〇》

6 前二項の規定は、勤労婦人福祉対策基本方針の変更について準用する。《昭四七法一一三》

6 前二項の規定は、女子労働者福祉対策基本方針の変更について準用する。《昭六〇法四五》

6 前二項の規定は、女性労働者福祉対策基本方針の変更について準用する。《平九法九二A》

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。《平九法九二C》

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会の確保の促進
《昭六〇法四五》

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保
《平九法九二C》

第二章 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
《平一八法八一》

第一節 事業主の講ずる措置等
《昭六〇法四五》

第一節 女性労働者に対する差別の禁止等
《平九法九二C》

第一節 性別を理由とする差別の禁止等
《平一八法八一》

(募集及び採用)
第七條 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。《昭六〇法四五》

(募集及び採用)
第七條 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えるように努めなければならない。《平九法九二A》

(募集及び採用)
第五條 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えるように努めなければならない。《平九法九二C》

(性別を理由とする差別の禁止)
第五條 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らない。《平一八法八一》

(配置及び昇進)
第八條 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。《昭六〇法四五》

(配置及び昇進)
第八條 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女性労働者に対して男性労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。《平九法九二A》

(配置、昇進及び教育訓練)
第六條 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二C》

第六條 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
《平一八法八一》

(性別以外の事由を要件とする措置)
第七條 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。《平一八法八一》

(教育訓練)

第九條 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。《昭六〇法四五》

(教育訓練)

第九條 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二A》

(福利厚生)

第十條 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二C》

(福利厚生)

第十條 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《昭六〇法四五》

(福利厚生)

第十條 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二A》

(福利厚生)

第七條 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二C》

(福利厚生)

第七條 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平一一法一六〇》

(削除)《平一八法八一》

(定年、退職及び解雇)

第十一條 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。《昭六〇法四五》

(定年、退職及び解雇)

第十一條 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二A》

(定年、退職及び解雇)

第八條 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。《平九法九二C》

(削除)《平一八法八一》

(定年、退職及び解雇)

第二條 事業主は、女子労働者が婚姻し、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。《昭六〇法四五》

(定年、退職及び解雇)

第二條 事業主は、女子労働者が婚姻し、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。《平九法九二A》

(削除)《平一八法八一》

第三條 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。《昭六〇法四五》

(定年、退職及び解雇)

第三條 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。《平九法九二A》

(削除)《平一八法八一》

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第九條 第五条から前条までの規定は、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ない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つた措置を講ずることを妨げるものではない。《平九法九二C》

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八條 前三条の規定は、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ない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。《平一八法八》

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 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。《平一八法八二》

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。《平一八法八二》

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(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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の不利益な取扱いをしてはならない。《平一八法八一》

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。《平一八法八一》

(指針)

第十二条 労働大臣は、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必要があるときは、第七条及び第八条に定める事項に関し、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針(次項において「指針」という。)を定めることができる。《昭六〇法四五》

(指針)

第十条 労働大臣は、第五条及び第六条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平九法九二〇》

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条及び第六条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平一一法一六〇》

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平一八法八一》

2 第六条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《昭六〇法四五》

2| 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平九法九二〇》

第二節 事業主の講ずべき措置 《平一八法八一》

(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)

第十一条 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から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ぬ。《平一八法八一》

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、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平一八法八一》

3| 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平一八法八一》

第十一条の二 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、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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ぬ。《平二八法一七》

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、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平一八法一七》

3| 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平一八法一七》

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 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(昭和四十年法律第四十一号)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。《平一八法八一》

第十三条 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。《平一八法八一》

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、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平一八法八一》

3| 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平一八法八一》

第三節 事業主に対する国の援助 《平一八法八一》

第十四条 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 《平一八法八一》

第三章 紛争の解決 《平一八法八一》

第一節 紛争の解決の援助 《平一八法八一》

(苦情の自主的解決)

第十三条 事業主は、第八条から第十一条までの規定に定める事項に関し、女子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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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ゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。《昭六〇法四五》

(苦情の自主的解決)

第十三条 事業主は、第八条から第十一条までの規定に定める事項に関し、女性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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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ゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。《平九法九二〇》

(苦情の自主的解決)

第十一條 事業主は、第六条から第八条までの規定に定める事項に関し、女性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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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ゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。《平九法九二〇》

（苦情の自主的解決）

第十五條 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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ゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。《平一八法八一》

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十二條 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号。第十四条第一項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第十九条までに定めるところによる。《平一三法一一二》

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六條 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。《平一八法八一》

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六條 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。《平一八法一一七》

（紛争の解決の援助）

第十四條 都道府県婦人少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係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、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。《昭六〇法四五》

（紛争の解決の援助）

第十四條 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係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、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。《平九法九二〇》

（紛争の解決の援助）

第十二條 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係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、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。《平九法九二〇》

（紛争の解決の援助）

第十二條 都道府県労働局長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係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、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。《平一八法八七》

（紛争の解決の援助）

第十二條 都道府県労働局長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係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、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。《平一八法八七》

（紛争の解決の援助）

第十三條 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。《平一三法一一二》

（紛争の解決の援助）

第十七條 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。《平一八法八一》

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、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。《平九法九二〇》

（調停の委任）

2 事業主は、労働者が前項の援助を求め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。《平一八法八一》

（調停の委任）

第十五條 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争（第七条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつ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（関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。《昭六〇法四五》

（調停の委任）

第十五條 都道府県女性少年室長は、前条に規定する紛争（第七条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつ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（関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。《平九法九二〇》

（調停の委任）

第十三條 都道府県女性少年室長は、前条第一項に規定する紛争（第五条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつ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、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。《平九法九二〇》

（調停の委任）

第十三條 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する紛争（第五条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつ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、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。《平一八法八七》

【削除】《平一三法一一二》

2 前条第二項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。《平九法九二〇》

【削除】《平一三法一一二》

第二節 機会均等調停委員会 《昭六〇法四五》

第二節 調停 《平一三法一一二》

（設置）

第十六條 都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。《昭六〇法四五》

（設置）

第十六條 都道府県女性少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。《平九法九二〇》

（設置）

第十四條 都道府県女性少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。《平九法九二〇》

（設置）

第十四條 都道府県労働局長に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。《平一八法八七》

（調停の委任）

第十四條 都道府県労働局長は、第十二条に規定する紛争（第五条に定

める事項についての紛争を除く。〕について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）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、個別労働関係紛争解決促進法第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。《平一三法二二二》

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）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六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。《平一八法八一》

2 委員会は、前条の調停（以下この節において「調停」という。）を行う機関とする。《昭六〇法四五》

2 委員会は、前条第一項の調停（以下この節において「調停」という。）を行う機関とする。《平九法九二〇》

2 前条第二項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。《平一三法一一二》

21 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。《平一八法八一》

（組織）

第十七条 委員会は、委員三人をもつて組織する。《昭六〇法四五》

（組織）

第十五条 委員会は、委員三人をもつて組織する。《平九法九二〇》

第十五条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。《平一三法一一二》

（調停）

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。《平一八法八一》

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。《昭六〇法四五》

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。《平一法一六〇》

21 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。《平一三法一一二》

第二十条 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る。《平一八法八一》

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。《平一八法八一》

21 委員会は、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。《平一八法一一七》

（調停）

第十八条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。《昭六〇法四五》

（調停）

第十八条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県女性少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。《平九法九二〇》

（調停）

第十六条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県女性少年室の管轄区域内

の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。《平九法九二〇》

（調停）

第十六条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。《平二法八七》

第十六条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。《平一三法一一二》

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。《平一八法八一》

第十九条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。《昭六〇法四五》

第十七条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。《平九法九二〇》

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。《平一八法八一》

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について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る。《平一八法八一》

21 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。《平一八法八一》

（時効の中断）

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。《平一八法八一》

（時効の完成猶予）

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。《平二九法四五》

（訴訟手続の中止）

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。《平一八法八一》

21 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。《平一八法八一》

31 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。《平一八法八一》

第二十条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。《昭六〇法四五》

第十八条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要な協力を求めることができる。《平九法九二〇》

（資料提供の要求等）

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。《平一八法八二》

(労働省令への委任)

第二十一条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。《昭六〇法四五》

(労働省令への委任)

第十九条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。《平九法九二〇》

(厚生労働省令への委任)

第十九条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。《平一一法二六〇》

(厚生労働省令への委任)

第十九条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。《平三法一一二》

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。《平一八法八二》

第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助《平九法九二〇》

【削除】《平一八法八二》

第二十条 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ゝ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 その雇用する女性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ゝ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《平九法九二〇》

【削除】《平一八法八二》

第三章 福祉の措置《昭四七法一一三》

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等《昭六〇法四五》

第三章 女性労働者の就業に関する援助の措置等《平九法九二〇》

第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置《平九法九二〇》

【削除】《平一八法八二》

(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配慮)
第二十一条 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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。《平九法九二〇》

【削除】《平一八法八二》

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平九法九二〇》

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。《平一一法一六〇》

【削除】《平一八法八二》

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平九法九二〇》

【削除】《平一八法八二》

(職業指導等)

第七条 職業安定機関は、勤労婦人がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、勤労婦人その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、勤労婦人の特性に適應した職業指導を行なう等必要な措置を講ずるものとする。《昭四七法一一三》

(職業指導等)

第二十二條 職業安定機関は、女子労働者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、女子労働者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づく適切な職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。《昭六〇法四五》

(職業指導等)

第二十二條 職業安定機関は、女性労働者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、女性労働者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づく適切な職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。《平九法九二〇》

【削除】《平九法九二〇》

(職業訓練)

第八条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労婦人が職業に必要な技能(これに関する知識を含む。)を習得し、その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにするため、勤労婦人その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために必要な措置を講ずるように努めなければならない。《昭四七法一一三》

(職業能力の開発及び向上の促進)

第二十三条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、女子労働者が職業能力の開発及び向上を図ることを促進し、かつ、女子労働者に対しその機会が均等に確保されるようにするため、女子労働者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うとともに、職業訓練施設の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。《昭六〇法四五》

(職業能力の開発及び向上の促進)

第二十三条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、女性労働者が職業能力の開発及び向上を図ることを促進し、かつ、女性労働者に対しその機会が均等に確保されるようにするため、女性労働者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うとともに、職業訓練施設の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。《平九法九二〇》

【削除】《平九法九二〇》

(再就職の援助)

第二十四条 国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。《昭六〇法四五》

第二十四条及び第二十五条 削除《平七法一〇七》

【削除】《平九法九二〇》

(再雇用特別措置の普及等)

第二十五条 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置(当該女子であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮をする措置をいう。)その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない。《昭六〇法四五》

【削除】《平七法一〇七》

2 国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。《昭六〇法四五》

【削除】《平七法一〇七》

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)
第九条 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法(昭和四十年法律第一百四十一号)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な配慮をするように努めなければならない。《昭四七法一一三》

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第二十六条 事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法(昭和四十年法律第一百四十一号)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な配慮をするように努めなければならない。《昭六〇法四五》

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第二十六条 事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）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な配慮をするように努めなければならない。《平九法九二A》

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第二十六条 事業主は、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（昭和四十年法律第百四十一号）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。《平九法九二B》

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第二十二條 事業主は、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（昭和四十年法律第百四十一号）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。《平九法九二C》

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第二十二條 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（昭和四十年法律第百四十一号）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。《平一法二六〇》

【削除】《平一八法八二》

第十条 事業主は、その雇用する勤労婦人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ずるように努めなければならない。《昭四七法一一三》

第二十七條 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ずるように努めなければならない。《昭六〇法四五》

第二十七條 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。《平九法九二A》

第二十三條 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。《平九法九二B》

【削除】《平一八法八二》

2 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必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。《平九法九二B》

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必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。《平一法二六〇》

【削除】《平一八法八二》

3 第六条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平九法九二B》

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。《平九法九二C》

【削除】《平一八法八二》

（育児に関する便宜の供与）

第十一条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。《昭四七法一一三》

（育児休業の普及等）

第二十八條 事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置を

いう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。《昭六〇法四五》

第二十八條 削除《平三法七六》

【削除】《平九法九二C》

2 第二十五条第二項の規定は、前項の育児休業について準用する。《昭六〇法四五》

【削除】《平三法七六》

（相談、講習等）

第十二條 国及び地方公共団体は、勤労婦人に対して、勤労に従事者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。《昭四七法一一三》

（相談、講習等）

第二十九條 国及び地方公共団体は、女子労働者に対して、労働に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。《昭六〇法四五》

（相談、講習等）

第二十九條 国及び地方公共団体は、女性労働者に対して、労働に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。《平九法九二A》

【削除】《平九法九二C》

第四章 福祉施設《昭四七法一一三》

【削除】《昭六〇法四五》

第十三條 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。《昭四七法一一三》

（働く婦人の家）

第三十條 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。《昭六〇法四五》

【削除】《平九法九二C》

2 働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行ない、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。《昭四七法一一三》

2 働く婦人の家は、女子労働者に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等女子労働者の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。《昭六〇法四五》

【削除】《平七法一〇七》

3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。《昭四七法一一三》

【削除】《平七法一〇七》

4 国は、地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。《昭六〇法四五》

【削除】《平七法一〇七》

（働く婦人の家指導員）

第十四條 働く婦人の家には、勤労婦人に対する相談及び指導の業務を担当する職員（以下「働く婦人の家指導員」という。）を置くように努めなければならない。《昭四七法一一三》

（働く婦人の家指導員）

第三十一條 働く婦人の家には、女子労働者に対する相談及び指導の業務を担当する職員（以下「働く婦人の家指導員」という。）を置くように努めなければならない。《昭六〇法四五》

【削除】《平七法一〇七》

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熟意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。《昭四七法一一三》

【削除】《平七法一〇七》

第五章 雑則 《昭四七法一一三》
第四章 雑則 《昭六〇法四五》

(国の助言等)
第十五条 国は、勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。《昭四七法一一三》

【削除】《昭六〇法四五》

(調査等)
第十六条 労働大臣は、勤労婦人の職業生産及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。《昭四七法一一三》

(調査等)
第三十二条 労働大臣は、女子労働者の職業生産及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。《昭六〇法四五》

(調査等)
第三十二条 労働大臣は、女性労働者の職業生産及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。《平九法九二A》

(調査等)
第二十四条 労働大臣は、女性労働者の職業生産に関し必要な調査研究を実施するものとする。《平九法九二C》

(調査等)
第二十四条 厚生労働大臣は、女性労働者の職業生産に関し必要な調査研究を実施するものとする。《平一一法二六〇》

(調査等)
第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生産に関し必要な調査研究を実施するものとする。《平一八法八二》

2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。《昭四七法一一三》

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。《平一一法二六〇》

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。《昭四七法一一三》

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。《平一一法二六〇》

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)
第三十三条 労働大臣は、この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、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。《昭六〇法四五》

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)
第二十五条 労働大臣は、この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、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。《平九法九二C》

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)
第二十五条 厚生労働大臣は、この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、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。《平一一法一六〇》

【報告の徴収並びに助言、指導及び勧告】
第二十九条 厚生労働大臣は、この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、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。《平一八法八二》

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。《昭六〇法四五》

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。《平九法九二A》

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。《平一一法八七》

2 前項に定める労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。《平一一法一六〇》

(公表)

第二十六条 労働大臣は、第五条から第八条までの規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その

の勧告を受けた者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る。《平九法九二C》

(公表)

第二十六条 厚生労働大臣は、第五条から第八条までの規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者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る。《平一一法二六〇》

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者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る。《平一八法八二》

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その旨を公表することができる。《平二八法一七》

(船員に関する特例)

第十七条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に関し、第六条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項において準用する場合を含む。）並びに前条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第六条第四項（同条第六項において準用する場合を含む。）中「婦人少年問題審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。《昭四七法一一三》

(船員に関する特例)

第十七条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に関し、第六条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項において準用する場合を含む。）並びに前条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第六条第四項（同条第六項において準用する場合を含む。）中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。《昭五八法七八》

(船員に関する特例)

第三十四条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に関しては、第六条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項及び第十二条第二項において準用する場合を含む。）、第十二条第一項並びに前二条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第六条第四項（同条第六項及び第十二条第二項において準用する場合を含む。）中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第九条第十條、第十四条及び前条第二項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第十一条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十四条、第十五条及び前条第二項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長（海運監理部長を含む。）」と、第十五条中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。《昭六〇法四五》

(船員に関する特例)

第三十四条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に関しては、第六条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項及び第十二条第二項において準用する場合を含む。）、第十二条第一項及び前二条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第六条第四項（同条第六項及び第十二条第二項において準用する場合を含む。）中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第九条第十條、第十四条及び前条第二項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第十一条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十四条、第十五条及び前条第二項中「都道府県女性少年室長」とあるのは「地方運輸局長（海運監理部長を含む。）」と、第十五条中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。《平九法九二A》

(船員に関する特例)

四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監視部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。《平一〇法二六〇》

（船員に関する特例）

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に關しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十條第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、第十二条第三項並びに前三條中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四條第四項（同条第六項、第十條第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第二項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の二第二項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七條第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第七條第一項、第十八條第一項及び第二十九條第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監視部長を含む。）」と、第十八條第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。《平一八法一七》

- 2 前項の規定により読み替えられた第十五条の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。《昭六〇法四五》
- 2 前項の規定により読み替えられた第十三条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。《平九法九二C》
- 2 前項の規定により読み替えられた第十四条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。《平一三法一一》
- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、前章第二節の規定は、適用しない。《平一八法八》
- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。《平一〇法二六〇》
- 3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基つき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。《昭六〇法四五》
- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。《平一〇法二六〇》

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。《平一〇法二六〇》

4 第十九条から第二十一条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十九条及び第二十条中「委員会」とある

のは「船員地方労働委員会」と、第二十一条中「この節」とあるのは「第三十四条第三項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。《昭六〇法四五》

4 第十七条から第十九条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。《平九法九二C》

4 第十七条から第十九条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。《平一法一六〇》

4 第十七条から第十九条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項及び第四項」と、第二十七條第三項及び第四項と読み替えるものとする。《平一三法一一》

4 第二十条及び第二十一条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条、第二十一条、第二十三条及び第二十六条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。《平一八法八》

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局長」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監視部長を含む。）」が置かれる地方運輸局（運輸監視部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。《平一〇法二六〇》

（適用除外）

第三十五条 第二章、第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に關して、適用しない。《昭六〇法四五》

（適用除外）

第三十五条 第二章、第二十五条及び第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に關して、適用しない。《平三法七六》

（適用除外）

第三十五条 第二章及び第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に關して、適用しない。《平七法二〇七》

（適用除外）

第三十五条 第二章及び第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二十六条及び第二十七条の規定は、一般職の国家公務員（国営企業労働関係法（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に關しては適用しない。《平九法九二B》

（適用除外）

第二十八条 第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、一般職の国家公務員（国営企業労働関係法（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に關しては適用しない。《平九法九二C》

（適用除外）

第二十八条 第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、一般職の国家公務員（国営企業

及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。《平一法一〇四》

（適用除外）

第二十八条 第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。《平一四法九八》

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。《平一八法八一》

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第一節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。《平二四法四二》

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。《平二六法六七》

第五章 罰則 《平一八法八一》

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。《平一八法八一》