

◎ 資 料 編

○嘉麻市男女共同参画審議会会議経過

回	開催日	会議内容
第1回	平成28年7月4日(月) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 諮問(第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画及び第1次嘉麻市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画) (2) 概要説明 (3) その他
第2回	平成28年7月19日(火) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画について ①基本計画骨子(案)について ②基本計画体系図(案)について (2) その他
第3回	平成28年8月24日(水) 14時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画について ①審議会所管課ヒアリングの選出について (2) その他
第4回	平成28年9月28日(水) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室1,2	(1) 審議会所管課ヒアリングについて (2) その他
第5回	平成28年10月14日(金) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 平成27年度実施状況に対する審議会評価について (2) その他
第6回	平成28年10月28日(金) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画について (2) その他
第7回	平成28年11月21日(月) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画について (2) その他
第8回	平成28年11月30日(水) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画について (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画について (3) 「基本理念」について (4) その他
平成29年1月6日(金)～2月6日(月)パブリックコメント実施		
第9回	平成29年2月10日(金) 13時30分～ 山田生涯学習館 研修室4	(1) 第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画に対するパブリックコメントの結果について (2) その他
第10回	平成29年2月13日(月) 15時00分～ 碓井庁舎1階 市長応接室	(1) 市長答申 (2) その他

○嘉麻市男女共同参画審議会委員名簿

氏名	所属等	備考
青柳 剛太郎	公募委員	
有吉 直子	各種団体等 (かま男女共同参画推進ネットワーク)	
大里 厚子	公募委員	
大屋 信一	学識経験者	副会長
尾田 卓夫	公募委員	
加納 恵子	学識経験者	会長
田丸 哲夫	学識経験者	
平尾 節子	公募委員	
平塚 宏美	各種団体等 (嘉麻市民生委員児童委員協議会)	
松岡 敏彦	公募委員	
松岡 芙美子	各種団体等 (嘉麻商工会議所)	
縄田 好子	公募委員	

50音順・敬称略（平成29年3月現在）



○用語の解説

あ行

エンパワメント【P 1、42、45】

本来持っている力を引き出し、社会的、政治的、経済的な能力を備え、発揮していくことです。

LGBT【P 7、9、10、11、23、25、36、38、39、73】

L（レズビアン＝女性同性愛者）、G（ゲイ＝男性同性愛者）、B（バイセクシュアル＝両性愛者）、T（トランスジェンダー＝生まれたときの生物学的・社会的性別とは一致しない、またはとらわれない生き方を選ぶ人などを表現する包括的な言葉。一般的に性同一性障害も含む）の総称。

か行

固定的性別役割分担【P 1、7、18、29、30、35、44、59、66】

「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な仕事、女性は補助的な業務」というように、本来は男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。

家族経営協定【P 23、51、52】

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるものです。

さ行

ジェンダー【P 1、8、23、35、41、42、72、73】

「男性らしさ」「女性らしさ」は、社会通念や慣習などによって作られていきます。このような社会的・文化的な男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。

ストーカー【P 2、7、9、10、11、38、39】

特定の人に対する好意の感情やその感情が受け入れられなかったことへの恨みの感情を充たすために異常な執着心で、つきまとい、まちぶせ、連続したメールの送信などをする人ことです。

セクシュアルハラスメント【P 7、8、9、10、11、38、39、40、48、73】

性差別によって職場や学校等で起きる性的ないやがらせを指します。相手が望まない性的な言動をすることであり、身体に不必要に触れたり、性関係を迫ったり、性的なうわさを広めたり、多くの人の目にふれる場所にわいせつな写真を掲示することなどが含まれます。

性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）

【P 9、42、64、65】

平成4年（1994年）にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な1つとして認識されるにいたっています。その中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

た行

ドメスティック・バイオレンス（DV）【P 2、23、38】

配偶者（パートナー）や恋人等親密な関係にある、また過去に親密な関係にあった人からの暴力。なぐる、蹴る等の身体的な暴力だけでなく、言葉で傷つけたり無視したりする精神的暴力、生活費などを渡さない等の経済的暴力、行動を監視したりする社会的暴力、望まない性行為を強要するなどの性的暴力などの形があります。

デートDV【P 2、23、38】

結婚していない交際相手からふるわれる暴力。中学生、高校生など若い人の間でも起きています。

特定事業主行動計画【P 3、8、43、44、45】

「次世代育成支援対策推進法」（2003（平成15）年成立）で、国・地方公共団体は「特定事業主」に対し、職員の子どもの健やかな育成を目的に策定が定められた計画のことで、さらに、女性活躍推進法でも、事業主行動計画策定指針に即して、国・地方公共団体は、女性の採用比率や管理職比率、労働時間の状況差等について把握・分析して、事業主行動計画を策定することが定められました。なお、民間企業には、一般事業主行動計画の策定が定められています。

は行

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）【P 44】

さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するもので、個々の状況に応じて実施していくものです。

パワーハラスメント（パワハラ）【P 47】

職権等の権力を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えたりすることです。

ま行

マタニティハラスメント【P 7、47、48、73】

妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したことを理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換など「不利益取扱い」の行為。また、妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したことに関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を称した「ハラスメント」。

マイノリティ【P66】

ある社会や集団において、数としては少数でなくても差別や構造に基づいて、性別や民族、心身の障がいなどなんらかの特徴を理由に、決定的場から排除され不当に抑圧される立場の人々のことです。

ら行

リベンジポルノ【P38】

交際中に撮影した元交際相手や元配偶者の裸などの性的画像を相手の同意なく、インターネット上に公表するなどし、多大な精神的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」（2016年施行）で犯罪とされます。

わ行

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）【P 2、58、59、61、73】

仕事と、家庭生活、地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）などとの調和がとれ、その結果それぞれが充実されていくという考え方やそのための取り組みのことです。国では「ワークライフバランス憲章」を制定し、仕事と生活の調和の実現をめざしています。

○関係法令

嘉麻市男女共同参画推進条例

平成 22 年 6 月 29 日 条例第 9 号
改正 平成 24 年 9 月 26 日 条例第 23 号
平成 28 年 3 月 17 日 条例第 5 号

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 9 条)
- 第 2 章 基本的施策等
 - 第 1 節 男女共同参画社会基本計画及び推進体制の整備等(第 10 条—第 12 条)
 - 第 2 節 男女共同参画推進のための支援(第 13 条—第 18 条)
 - 第 3 節 男女共同参画推進のための取組(第 19 条—第 25 条)
- 第 3 章 嘉麻市男女共同参画推進委員(第 26 条—第 36 条)
- 第 4 章 苦情及び救済の申出の処理(第 37 条—第 46 条)
- 第 5 章 嘉麻市男女共同参画審議会(第 47 条—第 49 条)
- 第 6 章 雑則(第 50 条)

附則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女の人権が平等に尊重され、かつ、男女が責任を分かち合いながら生きがいを持って共に自立し、支え合い、個性や能力を発揮できる社会を築いていくことの重要性にかんがみ、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的、計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するために、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に居住する者、通勤する者、通学する者その他市内を活動の拠点とする個人をいう。
- (4) 事業者等 市内において、営利、非営利を問わず、事業又は活動を行うものをいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言

動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応に応じて当該個人に不利益を与えることをいう。

- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(元配偶者を含む。)又はごく親しい関係にある男女間において、個人の尊厳を侵すような身体的、精神的、性的、経済的又は言語的な暴力をいう。

(基本理念)

第 3 条 市、市民及び事業者等は、家庭、地域、学校、職場等社会のあらゆる分野において、次に掲げる事項を基本理念として、男女共同参画を協働して推進しなければならない。

- (1) 男女の人権が尊重され、性別による直接的又は間接的な差別的取扱いを受けることなく、個性と能力が発揮できる機会が確保されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 男女が市の施策又は事業者等における方針の立案若しくは決定に社会の対等な構成員として、共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援のもとに、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動において、家族の対等な一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるよう配慮されること。
- (5) あらゆる教育の場において、人権尊重を基本とした男女共同参画を実現するための配慮がなされること。
- (6) 男女が対等な関係のもとに、性に関する理解を深めるとともに、妊娠、出産等に関する自らの意思が尊重され、生涯にわたり身体的、精神的及び社会的に良好な状態の保持が図られること。
- (7) 男女共同参画社会の形成に関する取組は、国際社会における取組と密接な関係にあることから、平和を基盤とした国際的協調のもとに行われること。

(市の責務)

第 4 条 市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画を推進する施策(積極的格差改善措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。)を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

- 2 市は、施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。
- 3 市は、男女共同参画を推進するため、必要な施策及び財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 4 市は、男女共同参画を推進するに当たっては、国及び他の地方公共団体との連携を図るとともに、市民及び事業者等と協力しなければならない。

(市民の責務)

第 5 条 市民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他のあらゆる分野で男女共同参画を推進するとともに、市の男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、その活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女が共同して参画する機会の確保及び仕事と家庭生活における活動その他の活動が両立できるような就業環境の整備に努めるなど、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

2 事業者等が市と工事請負契約等のため業者登録をする場合においては、当該事業者等は、市が男女共同参画の推進状況について報告を求めることに応じるよう努めるものとする。

(教育に携わる者の責務)

第7条 学校教育その他のあらゆる教育に携わる者は、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するための教育の充実に努めなければならない。

(補助金を受けるものの責務)

第8条 市の補助金を受けるものは、第5条から前条までに定める責務のほか、男女共同参画に関する理解を深めるための学習の機会を設けるよう努めなければならない。

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第9条 すべての人は、あらゆる分野において性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 すべての人は、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する心身に及ぶ暴力等の行為により人権を侵害してはならない。

3 すべての人は、公衆に表示する情報において、次に掲げる表現を行わないよう努めなければならない。

- (1) 性別による固定的な役割分担及び差別を連想又は助長する表現
- (2) 男女間における暴力等を連想又は助長する表現
- (3) 男女共同参画の推進を阻害する表現

第2章 基本的施策等

第1節 男女共同参画社会基本計画及び推進体制の整備等

(男女共同参画社会基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項の規定に基づき、男女共同参画社会の形成の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画社会基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、男女共同参画社会基本計画を策定し、又は変更するに当たっては、第47条に規定する嘉麻市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

3 市長は、男女共同参画社会基本計画を策定し、又は変更したときは、速やかに、これを公表するものとする。

(男女共同参画推進体制の整備)

第11条 市は、男女共同参画の推進に向けて、男女共同参画施策を総合的に策定し、及び実施するために、嘉麻市男

女共同参画推進本部を設置し、市長を本部長とする必要な体制の整備を図らなければならない。

(年次報告)

第12条 市長は、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画施策の実施状況についての報告書を作成し、これを公表するものとする。

第2節 男女共同参画推進のための支援

(男女平等推進活動に対する支援)

第13条 市は、市民又は事業者等が行う男女共同参画社会の実現に向けた男女平等を推進するための活動に対し、必要な支援を行うものとする。

(男女平等の労働環境改善のための支援)

第14条 市は、雇用の分野における男女共同参画の推進を図るため、あらゆる雇用の形態において男女平等の労働環境が改善されるよう必要な情報の提供、相談その他の支援を行うものとする。

(農林業及び自営商工業等に対する支援)

第15条 市は、農林業及び自営の商工業等の分野において、すべての人が性別にかかわらず、対等な構成員として方針の立案又は決定の場に参画する機会を確保するため、環境整備、情報提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

(ひとり親家庭に対する支援)

第16条 市は、男女共同参画施策を実施するに当たっては、母子家庭の母、父子家庭の父がその個性及び能力を十分に発揮できる機会を活用することができるよう必要な支援に努めるものとする。

(家庭生活における活動と他の活動との両立に対する支援)

第17条 市は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援のもとに、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域の活動を行うことができるよう必要な支援を行うものとする。

(暴力等の防止及び被害者等に対する支援)

第18条 市は、ドメスティック・バイオレンス及びセクシュアル・ハラスメントを防止するため必要な施策を講ずるよう努めるとともに、これらの被害を受けた者等に対し、必要な情報の提供、相談及び関係機関等との連携による適切な支援を行うよう努めるものとする。

第3節 男女共同参画推進のための取組

(啓発活動等の実施)

第19条 市は、男女共同参画社会の形成の促進に関し、市民及び事業者等の理解を深め、意識の高揚を図るため、当該市民及び事業者等に対し、情報提供及び啓発活動を実施するものとする。

(拠点施設の設置)

第20条 市は、男女共同参画施策を実施し、並びに市民及び民間の団体による男女共同参画の取組を支援するための拠点施設を設置するものとする。

(調査研究)

第21条 市は、男女共同参画施策の策定に必要な情報の収集及び分析その他の調査研究を行うものとする。

(教育の充実)

第22条 市は、基本理念にのっとり、就学前教育、学校教育、社会教育、家庭教育等あらゆる教育の分野で、人権意識の向上と男女共同参画を推進する教育の充実を図るものとする。

(政策の立案又は方針の決定の過程における男女共同参画)

第23条 市は、市又は事業者等による政策の立案又は方針の決定の過程において、男女共同参画の推進を図るため、積極的格差改善措置として、次に掲げる事項に取り組むものとする。

- (1) 附属機関等の委員を委嘱し、又は任命するときは、当該附属機関等における男女の数がいずれかの性に偏らないように努めること。
- (2) 事業者等が行う方針の立案及び決定の過程において、女性の参画を積極的に促進するため、当該事業者等に対し、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うこと。

(就業における模範的措置)

第24条 市は、就業の場における男女共同参画推進の模範を示すため、次の内容を旨とする施策を講ずるよう努めなければならない。

- (1) 男女職員双方の職域の拡大を図るとともに、管理職等への女性の登用を促進するための能力開発等の環境づくり
- (2) 職員が育児、介護等の家族的責任を果たすことを支援する制度を性別にかかわらず活用できる環境づくり
- (3) 男女共同参画についての積極的な職員研修

(国際的協調)

第25条 市は、男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互連携協調を円滑に図るための必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第3章 嘉麻市男女共同参画推進委員

(男女共同参画推進委員の設置)

第26条 市長は、次に掲げる事項を処理するため、地方自治法(昭和22年法律第67号。以下「法」という。)第138条の4第3項の規定に基づき、嘉麻市男女共同参画推進委員(以下「推進委員」という。)を置く。

- (1) 市が実施する男女共同参画施策若しくは措置又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策若しくは措置についての苦情

(2) 性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合(以下「人権侵害」という。)における被害者の救済

- 2 推進委員の定数は、2人とし、その構成は、男女各1人とする。
- 3 推進委員は、男女共同参画施策に関して優れた識見を有し、性別による差別の解決に熱意があり、社会的信望の厚い者のうちから、市長が委嘱する。

(推進委員の職務)

第27条 推進委員は、次に掲げる職務を行う。

- (1) 申出又は推進委員の発意に基づき、前条第1項第1号に規定する苦情を処理するための調査又は勧告等を行うこと。
- (2) 申出又は推進委員の発意に基づき、前条第1項第2号に規定する救済を処理するための調査、勧告又は要請等を行うこと。
- (3) 制度改善のための意見を表明すること。
- (4) 勧告、要請又は意見表明等の内容を公表すること。

(独任制)

第28条 推進委員は、独立してその職務を行う。ただし、重要な事項については、合議を要する。

(代表推進委員)

第29条 推進委員の互選により、代表推進委員を定める。

2 代表推進委員は、合議事項につき推進委員を代表する。

(推進委員の任期)

第30条 推進委員の任期は、3年とする。ただし、補欠推進委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 推進委員は、再任されることができる。ただし、推進委員の任期は、通算して6年を超えることができない。

(推進委員の責務)

第31条 推進委員は、男女共同参画及び人権の擁護者として、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。

2 推進委員は、その職務上の地位を政治的、営利目的等のために利用してはならない。

(推進委員の除斥)

第32条 推進委員は、その職務の公平な遂行に支障を生ずるおそれのある苦情及び救済の申出についての処理に関わることができない。

(推進委員の兼職の禁止)

第33条 推進委員は、国会議員、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治団体の役員と兼ねることができない。

2 推進委員は、市と取引関係のある法人その他の団体の役員又は推進委員の公平かつ公正な職務の遂行に影響を及ぼすおそれのある職業等と兼ねることができない。

(推進委員の守秘義務)

第34条 推進委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはなら

ない。職を退いた後も、同様とする。

(推進委員の解嘱)

第 35 条 市長は、推進委員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、委嘱を解くことができる。

- (1) 心身の故障等のために職務の遂行ができないと認められる場合
- (2) 職務上の義務に違反した場合
- (3) その他推進委員として著しく不適切な言動等があると認められる場合

(関係機関等との連携)

第 36 条 推進委員は、その職務の遂行に当たっては、市、県及び国の関係機関又は民間の関係団体と連携を図るよう努めなければならない。

第4章 苦情及び救済の申出の処理

(苦情及び救済の申出)

第 37 条 市民及び事業者等は、推進委員に対し、市が実施する男女共同参画施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策若しくは措置について、苦情の申出をすることができる。

2 何人も、市、市民又は事業者等から性別による人権侵害を受けたときは、推進委員に救済の申出をすることができる。

(推進委員の処理の対象としない事項)

第 38 条 前条に定める苦情又は救済の申出(以下「苦情等の申出」という。)が次の各号に掲げる事項のいずれかに該当するときは、同条の規定にかかわらず、推進委員の処理の対象としない。

- (1) 判決、裁決等により確定した事案に関する事項
 - (2) 裁判所において係争中の事案又は行政庁において審査請求の審理中の事案に関する事項
 - (3) 国会又は地方公共団体の議会に請願、陳情等を行っている事項
 - (4) 推進委員が行った苦情等の申出の処理に関する事項
 - (5) その他処理することが適当でないと推進委員が認める事項
- 2 前項の場合において、推進委員は、苦情等の申出人に対し、理由を付した書面により、遅滞なく通知しなければならない。
(一部改正〔平成 28 年条例 5 号〕)

(推進委員の調査)

第 39 条 推進委員は、苦情等の申出があったときは、必要な調査を行うものとする。この場合において、必要と認めるときは、関係人から事情を聴取し、記録の提出を求め、又は実地調査を行うことができる。

- 2 前項後段の場合においては、推進委員は、あらかじめ、当該関係人に通知しなければならない。
- 3 市は、第1項の調査を拒んではならない。
- 4 市民及び事業者等は、第1項の調査に協力するよう努め

なければならない。

(推進委員の処理の中止)

第 40 条 推進委員は、処理を開始した後において苦情等の申出が第38条第1項各号のいずれかに該当することが判明したとき又は申出に理由がないと認めるときは、処理を中止するものとする。

2 前項の場合において、推進委員は、苦情等の申出人に対し、理由を付した書面により、遅滞なく通知しなければならない。

(市の施策等に係る苦情の申出の処理)

第 41 条 推進委員は、第37条第1項の規定により市の施策又は措置(以下「市の施策等」という。)に対する苦情の申出があった場合は、必要な調査を行い、その結果、必要があると認めるときは、当該市の施策等に係る市の機関に対し、意見を表明し、又は当該市の施策等のは正若しくは改善のために必要な措置をとるべき旨の勧告を行うことができる。

2 前項の規定による意見表明及び勧告は、推進委員の合議によらなければならない。

3 市の機関は、第1項の規定により推進委員から意見表明が行われ、又は勧告を受けたときは、当該意見及び勧告を尊重しなければならない。

4 市の機関は、第1項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に対する措置について、推進委員に対し、推進委員が定める期限までに報告しなければならない。

5 推進委員は、市の機関から前項の規定による報告を受けたときは、必要に応じて当該勧告及び報告の内容を公表することができる。ただし、公表に当たっては、個人情報の保護その他必要な配慮がなされなければならない。

(市に係る救済の申出の処理)

第 42 条 推進委員は、第37条第2項の規定により救済の申出(市に係るものに限る。以下この条において同じ。)があった場合は、必要な調査を行い、その結果、市の機関が性別による人権侵害を行ったと認めるときは、被害を受けた者に対し、必要な助言その他の支援を行うとともに、当該市の機関に対し、当該人権侵害の排除その他の救済のための必要な是正措置の要請及び調整を行うことができる。

2 推進委員は、前項の規定により必要な是正措置の要請を行った場合において、救済の申出に係る状況が改善されていないと認めるときは、当該市の機関に対し、改善のための勧告を行うことができる。

3 前2項の規定による是正措置の要請及び勧告は、推進委員の合議によらなければならない。

4 市の機関は、第1項又は第2項の規定により推進委員から是正措置の要請又は勧告を受けたときは、当該要請及び勧告を尊重しなければならない。

5 前条第4項及び第5項の規定は、第2項の勧告が行われた場合に準用する。

(市に係るもの以外の救済の申出の処理)

第 43 条 推進委員は、第37条第2項の規定により救済の申出(市に係るものを除く。以下この条において同じ。)があった場合は、必要な調査を行い、その結果、必要があると認

めるときは、被害を受けた者に対し、必要な助言その他の支援を行うとともに、救済の申出に係る状況を是正するため、市長に報告し、市長が関係者に対し、改善のための意見表明又は要請を行うよう求めることができる。

- 2 推進委員は、前項の規定による意見表明又は要請が行われたにもかかわらず、救済の申出に係る状況が改善されていないと認めるときは、市長に対し、その経過を報告し、その状況を公表するよう求めることができる。
- 3 第1項の規定により意見表明又は要請を求めるとき及び前項の規定により公表を求めるときは、推進委員の合議によらなければならない。

(市長の意見表明等)

- 第44条** 市長は、前条第1項の規定により意見表明又は要請を求められたときは、関係者に対し、改善のための意見表明又は要請を行うことができる。
- 2 市長は、前条第2項の規定により公表を求められたときは、当該状況に関し必要な事項について公表することができる。
 - 3 前2項に規定する場合において、市長は、推進委員の求めを尊重しなければならない。
 - 4 市長は、第2項の規定により公表しようとするときは、あらかじめ、当該公表に係る関係者に意見を述べる機会を与えなければならない。

(推進委員の発意による苦情等の処理)

- 第45条** 推進委員は、必要があると認めるときは、推進委員の合議に基づき、自己の発意に基づく事案について調査を行い、及び必要な処理をすることができる。
- 2 第39条及び第41条から前条までの規定は、前項の規定に基づく事案の処理について準用する。
 - 3 推進委員は、第1項の規定により性別による人権侵害に係る事案について調査を行い、必要な措置をとろうとするときは、当該人権侵害により被害を受けたと認められる者の同意を得るものとする。
 - 4 市長は、推進委員の発意に基づく事案につき、前条第1項の要請及び同条第2項の公表を行うときは、人権侵害により被害を受けたと認められる者の同意を得るものとする。

(推進委員の処理の経過及び結果の通知)

- 第46条** 推進委員は、第41条から前条までの規定により、調査、意見表明、勧告若しくは要請を行ったとき、市長に対して意見表明、要請若しくは公表を求めたとき又は市の機関から報告を受けたときは、苦情等の申出人に対して、遅滞なくその旨を通知するものとする。

第5章 嘉麻市男女共同参画審議会

(嘉麻市男女共同参画審議会の設置)

- 第47条** 市における男女共同参画に関する現状及び課題を総合的に検討し、男女共同参画社会の実現を図るため、法第138条の4第3項の規定に基づき、嘉麻市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(審議会の所掌事務)

第48条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議し、その結果を答申する。

- (1) 男女共同参画社会の形成に向けた施策に関する事項
 - (2) 男女共同参画社会の形成に向けた施策の実施状況に関する事項
 - (3) 男女共同参画社会基本計画の策定又は変更に関する事項
 - (4) 男女共同参画社会基本計画の進捗管理に関する事項
- 2 審議会は、前項に掲げる事項について調査審議し、市長に建議することができる。
 - 3 審議会は、第1項の審議に関し必要があると認めるときは、推進委員の意見を聴くものとする。
(一部改正〔平成24年条例23号〕)

(審議会の組織等)

第49条 審議会は、委員12人以内をもって組織する。

- 2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。
 - (1) 識見を有する者 3人以内
 - (2) 市内関係団体の代表者 3人以内
 - (3) 公募による市民 6人以内
- 3 前項に定めるもののほか、委員のうち、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。ただし、任期を通算して6年を超えることはできない。
- 6 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。職を退いた後も、同様とする。
- 7 前各項に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第6章 雑則

(委任)

第50条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。

(平成22年12月規則第23号で、同22年12月28日から施行)

附 則(平成24年9月26日条例第23号)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

(嘉麻市男女共同参画社会基本計画策定審議会条例の廃止)

- 2 嘉麻市男女共同参画社会基本計画策定審議会条例(平成18年嘉麻市条例第196号)は、廃止する。

附 則(平成28年3月17日条例第5号)抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。

嘉麻市男女共同参画推進条例施行規則

平成22年12月8日規則第24号

(趣旨)

第1条 この規則は、嘉麻市男女共同参画推進条例(平成22年嘉麻市条例第9号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則における用語の意義は、条例の例による。

(基本計画等の公表方法)

第3条 条例第10条第3項に規定する男女共同参画社会基本計画の公表及び条例第12条に規定する男女共同参画の推進状況及び男女共同参画施策の実施状況についての報告書の公表は、市の広報紙又はホームページにその概要を掲載する方法により行うものとする。

(苦情等の申出手続)

第4条 条例第37条第1項に規定する苦情の申出及び同条第2項に規定する救済の申出(以下「苦情等の申出」という。)は、苦情等申出書(様式第1号)により行うものとする。ただし、特別の理由があると認められる場合は、この限りでない。

- 2 苦情等の申出手続は、代理人により行うことができる。この場合において、代理人は、委任状を提出しなければならない。
- 3 推進委員は、苦情等申出書の記載事項に不備がある場合その他形式上の要件に適合しない場合は、速やかに、申出人に対し、期間を定めて補正を求めなければならない。

(処理の対象としない旨の通知等)

第5条 条例第38条第2項及び第40条第2項に規定する通知は、次の書面により行うものとする。

- (1) 条例第38条第2項に規定する通知 処理の対象としない旨の通知書(様式第2号)
- (2) 条例第40条第2項に規定する通知 処理中止通知書(様式第3号)

(調査の方法等)

第6条 条例第41条第1項又は第42条第1項の規定による調査は、市の機関による説明、関係書類その他の記録の閲覧、実地調査等により行うものとする。

- 2 推進委員は、前項の調査をしようとするときは、調査通知書(様式第4号)により関係する市の機関に通知するものとする。
- 3 条例第43条第1項の規定による調査は、調査協力依頼書(様式第5号)を関係者に送付し、調査協力依頼回答書(様式第6号)により、その同意を確認して行うものとする。ただし、推進委員が事案の性質上相当な理由があると認めるときは、この限りでない。

(申出人との面接)

第7条 推進委員は、苦情等の申出を処理するため必要があると認めるときは、申出人との面接を行うことができる。

(推進委員の意見表明等の手続)

第8条 条例第41条第1項又は第42条第1項若しくは第2項に規定する意見表明、勧告又は要請は、市の施策等に係る(意見表明・勧告・要請)書(様式第7号)により行うものとする。

- 2 条例第41条第4項(条例第42条第5項において準用する場合を含む。)の規定による市の機関の報告は、措置報告書(様式第8号)により行うものとする。
- 3 条例第41条第5項(条例第42条第5項において準用する場合を含む。)の規定による公表は、推進委員が事案に応じ適切と認める方法により行うものとする。

(市長に対する意見表明等の求めの手続)

第9条 条例第43条第1項の規定による意見表明若しくは要請の求め又は同条第2項の規定による公表の求めは、改善のための(意見表明・要請)・公表要求書(様式第9号)により行うものとする。

(市長の意見表明等の手続)

第10条 条例第44条第1項に規定する改善のための意見表明又は要請は、改善のための(意見表明・要請)書(様式第10号)により行うものとする。

- 2 条例第44条第2項の規定による公表は、市長が事案に応じ適切と認める方法により行うものとする。
- 3 条例第44条第4項の規定による意見を述べる機会の付与は、意見を記載した書面(次項において「意見書」という。)の提出により行うものとする。ただし、市長が口頭による意見を述べる機会を付与する必要があると認める場合は、この限りでない。
- 4 市長は、前項の機会の付与をしようとするときは、意見を述べる機会の付与通知書(様式第11号)により関係者に通知するものとする。この場合において、意見書の提出期限(口頭による意見を述べる機会を付与する場合は、その日時までに相当な期間において、通知しなければならない)。
- 5 口頭による意見を述べる機会を付与する場合は、市長が指名した職員は、意見の記録書(様式第12号)に意見を記録し、及び記名押印し、並びに意見が述べられた日時において、当該意見を述べた者に対し、意見の内容と相違がないことを確認し、及び当該記録書に記名押印するよう求めなければならない。この場合において、当該職員は、記名押印を拒否し、又はすることができない者があったときは、その旨及びその理由を記録しなければならない。
- 6 市長は、条例第44条第1項に規定する改善のための意見表明若しくは要請又は同条第2項の規定による公表を行ったときは、改善のための(意見表明・要請)・公表通知書(様式第13号)により、推進委員に通知しなければならない。

(推進委員の発意による事案の処理)

第11条 条例第45条第1項の規定による推進委員の発意による事案の処理については、第6条及び第8条から前条までの規定を準用する。

- 2 条例第45条第3項の規定による被害を受けたと認められる者の同意は、推進委員が事案により適切と認める方法により確認するものとする。

(推進委員の処理の経過及び結果の通知)

第12条 条例第46条に規定する申出人への通知は、処理経過及び結果通知書(様式第14号)により行うものとする。

(推進委員証明書の携帯等)

第13条 推進委員は、その職務を行うに当たっては、嘉麻市男女共同参画推進委員証明書(様式第15号)を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

(処理状況報告書)

第14条 推進委員は、毎年1回、苦情等の申出の処理状況及びこれに関する意見等について、書面により市長に報告しなければならない。

(推進委員の庶務)

第15条 推進委員の庶務は、男女共同参画推進室において処理する。
(一部改正〔平成25年規則13号・26年20号〕)

(補則)

第16条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が定める。

附 則

この規則は、平成22年12月28日から施行する。

附 則(平成25年3月31日規則第13号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成26年10月1日規則第20号抄)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成26年10月6日から施行する。

様式(略)

嘉麻市男女共同参画審議会規則

平成 22 年 12 月 8 日規則第 25 号

(趣旨)

第1条 この規則は、嘉麻市男女共同参画推進条例(平成 22 年嘉麻市条例第 9 号)第 49 条第 7 項の規定に基づき、嘉麻市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(会長及び副会長)

第2条 審議会に会長及び副会長各 1 人を置く。
2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。
3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。
2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第4条 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第5条 審議会の庶務は、男女共同参画推進室において処理する。
(一部改正〔平成 25 年規則 13 号・26 年 20 号〕)

(補則)

第6条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この規則は、平成 22 年 12 月 28 日から施行する。

附 則(平成 25 年 3 月 31 日規則第 13 号)

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 10 月 1 日規則第 20 号抄)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成 26 年 10 月 6 日から施行する。

嘉麻市自治基本条例

平成 22 年 12 月施行

目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条—第 3 条)

第 2 章 基本原則

第 1 節 基本理念(第 4 条)

第 2 節 基本原則(第 5 条—第 8 条)

第 3 章 市民の権利及び責務(第 9 条—第 11 条)

第 4 章 議会の役割及び責務(第 12 条—第 14 条)

第 5 章 市長等の役割及び責務(第 15 条—第 18 条)

第 6 章 情報の共有等(第 19 条—第 22 条)

第 7 章 参画及び協働(第 23 条—第 28 条)

第 8 章 コミュニティ(第 29 条—第 31 条)

第 9 章 住民投票(第 32 条・第 33 条)

第 10 章 国その他の機関との連携(第 34 条—第 36 条)

第 11 章 条例の見直し等(第 37 条—第 39 条)

附 則

嘉麻市は、福岡県のほぼ中央に位置し、遠賀川の源流を抱く山々の美しい自然に恵まれ、古くから豊かな穀倉地帯を形成し、農業を基幹産業とする地域として今日に至っています。また、明治中期以降は、筑豊炭鉱の一角として、日本の産業エネルギーを支えてきた歴史を有しています。

地方分権が進展する今日、私たちは、多様で個性豊かな地域社会をつくるため、市民一人ひとりが自ら考え、自ら決め、そして自ら責任をもって市政に参画し、互いに協力して、先人から受け継いだ豊かな自然環境や歴史、文化を尊び、次の世代を担う子どもたちへ引き継いでいかなければなりません。

私たちは、市民が自治の主体であることを基本とし、情報を共有し、互いの立場を尊重し、知恵と力を出し合い、一体となって協働のまちづくりを進めていくことが必要です。

こうした認識のもと、市民が主体となった自治の実現を図るための基本となる理念や原則を明らかにするとともに、市民の市政への参画と協働などを定め、すべての人権が尊重され、豊かで活力ある嘉麻市を築いていくために、嘉麻市の自治の最高規範として、この条例を制定します。

第 1 章 総則

(目的)

第1条 この条例は、嘉麻市の自治の基本理念及び基本原則を明らかにするとともに、市民の権利及び責務並びに議会、市長等の役割及び責務を定め、市民が主体の自治の実現を図ることを目的とする。

(条例の位置付け)

第2条 この条例は、嘉麻市の自治の基本を定める最高規範であり、市民、議会及び市長等は、これを最大限尊重しなければならない。

2 議会及び市長等は、他の条例、規則等の制定、改廃及び運用に当たっては、この条例の趣旨を尊重し、整合性を図らなければならない。

(定義)

第3条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市民 市内に住む者、市内で働く者又は学ぶ者及び市内において事業又は活動を行う団体等をいう。
- (2) 市長等 市長、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会及び水道事業管理者をいう。
- (3) 参画 市民が市の政策の立案、実施、評価に至る過程に主体的に参加することをいう。
- (4) 協働 市民、議会及び市長等が、それぞれの責任と役割分担に基づき、互いの特性を尊重し、対等な立場で連携、協力し合うことをいう。

第2章 基本原則

第1節 基本理念

(基本理念)

第4条 自治の主体は、市民であることを基本とする。

2 市政は、主権を有する市民の信託によるものであり、議会及び市長は、その信託に応えるものとする。

第2節 基本原則

(市民自治の原則)

第5条 市民、議会及び市長等は、市民一人ひとりが自治の担い手として、自覚と責任をもって互いの人権を尊重し、男女がともに社会の対等な構成員として、その個性や能力を發揮できるよう、市民主体の自治を推進するものとする。

(情報共有の原則)

第6条 市民、議会及び市長等は、互いに保有する市政に関する情報を共有するものとする。

(協働の原則)

第7条 市民、議会及び市長等は、協働して市民主体の自治を推進するものとする。

(公正、公平の原則)

第8条 議会及び市長等は、市民の信託に基づき、公正かつ公平な市政を行うものとする。

(第9条～第23条略)

(男女共同参画の推進)

第24条 市民、議会及び市長等は、男女が互いにその人権を尊重し、社会の対等な構成員として、その個性と能力を發揮することができるよう、男女共同参画を推進しなければならない。

(以下、略)

日本国憲法 (抄)

公布 昭和二十一年十一月三日

施行 昭和二十二年五月三日

日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたつて自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によつて再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであつて、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであつて、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようと努めてゐる国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。

われらは、いづれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであつて、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。

日本国民は、国家の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

第一章～第二章 (略)

第三章 国民の権利及び義務

第十条 日本国民たる要件は、法律でこれを定める。

第十一条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。

第十二条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

第十三条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

2 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

3 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを

受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

3 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。

4 すべて選挙における投票の秘密は、これを侵してはならない。選挙人は、その選択に関し公的にも私的にも責任を問はれない。

第十六条 何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない。

第十七条 何人も、公務員の不法行為により、損害を受けたときは、法律の定めるところにより、国又は公共団体に、その賠償を求めることができる。

第十八条 何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。

第十九条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

第二十条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。

3 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

第二十一条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。

2 検閲は、これをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。

第二十二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

2 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

第二十三条 学問の自由は、これを保障する。

第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

い。

第二十六条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

2 すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

第二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

3 児童は、これを酷使してはならない。

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

第二十九条 財産権は、これを侵してはならない。

2 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。

3 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。

第三十条 国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。

第三十一条 何人も、法律の定める手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の刑罰を科せられない。

第三十二条～第四十条（略）

第四章 国会

第四十一条～第四十三条（略）

第四十四条 両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律でこれを定める。但し、人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない。

第四十五条～第九章（略）

第十章 最高法規

第九十七条 この憲法が日本国民に保障する基本的な権利は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

第九十八条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

2 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

第九十九条、第十一章（略）

男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)
改正 平成 11 年 7 月 16 日法律 102 号
同 11 年 12 月 22 日同 第 160 号

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条) 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、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の緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供するこ

とをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定

めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に

関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日(委員等の任期に関する経過措置)第二十八条この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会(別に定める経過措置)第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成二十七年九月四日法律第六十四号)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、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が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(以下「女性の職業生活における活躍」という。)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法(平成十一年法律第七十八号)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する。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、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に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 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に関する事項
- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労

働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定によ

る届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 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

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するもの

とする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織

及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 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、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、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。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、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。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十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
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条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。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(昭和60年7月1日条約第7号)

この条約の締約国は、
国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確認し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、

出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第4条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第2部**第7条**

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

1. 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2. 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部**第10条**

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画(成人向けの及び実用的な識字計画を含む。)特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報(家族計画に関する情報及び助言を含む。)を享受する機会

第11条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利

2. 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
3. この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
2. 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

1. 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
2. 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
 - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利

- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件(特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

第4部

第15条

1. 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
2. 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
3. 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書(種類のいかなるものも問わない。)を無効とすることに同意する。
4. 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

1. 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する

る配偶者双方の同一の権利

2. 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第5部

第17条

1. この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
2. 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
3. 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
4. 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
5. 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長により引継いで選ばれる。
6. 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長により引継いで選ばれる。
7. 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
8. 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
9. 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

1. 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつた立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
2. 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

1. 委員会は、手続規則を採択する。
2. 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

1. 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
2. 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

1. 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
2. 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であつて男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

1. この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2. 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
3. この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
4. この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

1. いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
2. 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

1. この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。
2. この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

1. 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
2. この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
3. 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

1. この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
2. 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
3. 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

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（抄）

（昭和四十七年七月一日法律第百十三号）
最終改正：平成二八年三月三十一日法律第一七号

目次

第一章 総則(第一条—第四条)

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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(第五条—第十条)

第二節 事業主の講ずべき措置

(第十一条—第十三条)

第三節 事業主に対する国の援助(第十四条)

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助(第十五条—第十七条)

第二節 調停(第十八条—第二十七条)

第四章 雑則(第二十八条—第三十二条)

第五章 罰則(第三十三条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下で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。

(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。

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。

(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。

(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。

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 男性労働者及び女性労働者のそれぞれ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

- 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。
- 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っては、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。
- 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たときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 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。

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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 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らない。

第六条 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の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

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 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。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 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る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。

(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。

- 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。

- 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不利益な取扱いをしてはならない。
- 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。

(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。

- 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。

第二節 事業主の講ずべき措置

(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ない。

- 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。

- 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。

(職場における妊娠、出産等に関する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ない。

- 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。

- 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。

(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。

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。

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。

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。

第三節 事業主に対する国の援助

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

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 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。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十一条の二第一項、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。

(紛争の解決の援助)

第十七条 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。

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。

第二節 調停

(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、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。

2 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。

(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。

2 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。

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。

2 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つ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。

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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

2 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。

(時効の中断)

第二十四條 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。

(訴訟手続の中止)

第二十五條 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。

2 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。

3 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。

(資料提供の要求等)

第二十六條 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。

(厚生労働省令への委任)

第二十七條 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。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八條 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活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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。

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。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九條 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。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、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。

(公表)

第三十條 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、第十一条の二第一項、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、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一條 (略)

(適用除外)

第三十二條 (略)

第五章 罰則

第三十三條 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。

附 則 (平成二〇年五月二日法律第二六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第六條 この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第七條 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第九條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二四年六月二七日法律第四二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則 (平成二六年六月一三日法律第六七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律(平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一 附則第十四条第二項、第十八条及び第三十条の規定公布の日

(処分等の効力)

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為であつてこの法律による改正後のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。)に相当の規定があるものは、法律(これに基づく政令を含む。)に別段の定めのあるものを除き、新法令の相当の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為とみなす。

(罰則に関する経過措置)

第二十九条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令等への委任)

第三十条 附則第三条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令(人事院の所掌する事項については、人事院規則)で定める。

附 則 (平成二八年三月三十一日法律第一七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

(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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第十一条 この法律の施行の際現に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)第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあつせん員に係属している同項のあつせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の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第十六条及び第八条の規定による改正後の育児休業、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第五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした

行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十三条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

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（抄）

（平成三年五月十五日法律第七十六号）
最終改正：平成二八年一月二日法律第九五号
（最終改正までの未施行法令）
平成二十八年六月三日法律第六十三号（未施行）

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
 - 第二章 育児休業（第五条—第十条）
 - 第三章 介護休業（第十一条—第十六条）
 - 第四章 子の看護休暇（第十六条の二—第十六条の四）
 - 第五章 介護休暇（第十六条の五—第十六条の七）
 - 第六章 所定外労働の制限
（第十六条の八—第十六条の十）
 - 第七章 時間外労働の制限（第十七条—第十八条の二）
 - 第八章 深夜業の制限（第十九条—第二十条の二）
 - 第九章 事業主が講ずべき措置
（第二十一条—第二十九条）
 - 第十章 対象労働者等に対する国等による援助
（第三十条—第五十二条）
 - 第十一章 紛争の解決
 - 第一節 紛争の解決の援助
（第五十二条の二—第五十二条の四）
 - 第二節 調停（第五十二条の五—第五十二条の六）
 - 第十二章 雑則（第五十三条—第六十一条）
 - 第十三章 罰則（第六十二条—第六十六条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあっては、第九条の三並びに第六十一条第三十三項及び第三十四項を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁

判所に係属している場合に限る。）であつて、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第一項に規定する里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。

- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

- 2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

（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、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第二章 育児休業

（育児休業の申出）

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に

係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 第一項及び前項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあっては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者から

の育児休業申出があつた場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して一月(前条第三項の規定による申出にあっては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日(当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第七条 (略)

(育児休業申出の撤回等)

第八条 (略)

(育児休業期間)

第九条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳(第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、一歳六か月)に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第九条の二 (略)

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第九条の三 (略)

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出し、又は育児休業をし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。

第三章 介護休業

(介護休業の申出)

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するもの限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

- 一 当該対象家族について三回の介護休業をした場合
- 二 当該対象家族について介護休業をした日数(介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。)が九十三日に達している場合

3、4 (略)

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2～4 (略)

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第十三条 (略)

(介護休業申出の撤回等)

第十四条 (略)

(介護休業期間)

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当

該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第四章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2 子の看護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日(前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。

4 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規

定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 (略)

(準用)

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第五章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日)を限度として、当該世話をを行うための休暇(以下「介護休暇」という。)を取得することができる。

- 2 介護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。
- 3 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日(前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第六章 所定外労働の制限

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であって、当該事業主と当該労働者が雇用される

事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2~5 (略)

第十六条の九 (略)

第十六条の十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十六条の八第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかっ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。

第七章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2~5 (略)

第十八条 (略)

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかっ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。

第八章 深夜業の制限

第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間(以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。)において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 (略)

第二十条 (略)

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかっ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。

第九章 事業主が講ずべき措置

(育児休業等に関する定め等の周知等の措置)

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
 - 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずよう努めなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
 - 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。
- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて

合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

- 4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられ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。

(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)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その一歳(当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては、一歳六か月。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第二十五条 (略)

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となっ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って特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

第十章 対象労働者等に対する国等による援助

(事業主等に対する援助)

第三十条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者(以下「対象労働者」という。)及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。)の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第三十一条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立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ものとする。

- 2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(再就職の援助)

第三十二条 国は、育児等退職者に対して、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とともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第三十三条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解

を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第三十四条 (略)

(勤労者家庭支援施設指導員)

第三十五条 (略)

第三十六条～第五十二条 削除

第十一章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、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所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所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。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第五十二条の三 (略)

(紛争の解決の援助)

第五十二条の四 (略)

第二節 調停

(調停の委任)

第五十二条の五 (略)

(調停)

第五十二条の六 (略)

第十二章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第五十三条 (略)

第五十四条 (略)

(調査等)

第五十五条 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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て、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

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。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第五十六条 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。

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項(第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)、第十条(第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十九条第一項(第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項(第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反している事業主に対し、前条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。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 (略)

(権限の委任)

第五十八条 (略)

(厚生労働省令への委任)

第五十九条 (略)

(船員に関する特例)

第六十条 (略)

(公務員に関する特例)

第六十一条 (略)

第十三章 罰則 (略)

附 則 (略)

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を發揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
 - ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
 - ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で

過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組む、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

- 1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

- 1 就労による経済的自立が可能な社会
経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。
- 2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。
- 3 多様な働き方・生き方が選択できる社会
性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

- 2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

（企業と働く者）

- （1）企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

- （2）国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

- （3）国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的

枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

- （4）仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

○国内外の主な動き

年	世界	国・福岡県	嘉麻市	
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年 ・「国際婦人年世界会議」開催 (メキシコシティ)「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の10年」決定	・総理府に 「婦人問題企画推進本部」設置 「婦人問題企画推進会議」設置 「婦人問題担当室」設置		
1976年 (昭和51年)	国 連 婦 人 の 十 年			
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」策定 ・「国内行動計画前期重点目標」発表		
1978年 (昭和53年)		・県「婦人関係行政推進会議」設置 ・県「福岡県婦人問題懇話会」設置		
1979年 (昭和54年)		・第34回国連総会 「女子差別撤廃条約」採択	・県「婦人対策室」設置	
1980年 (昭和55年)		・「国連婦人の10年」中間年世界 会議開催(コペンハーゲン) 「女子差別撤廃条約」署名式	・「女子差別撤廃条約」署名 ・県「福岡県行動計画」策定	
1981年 (昭和56年)		・「女子差別撤廃条約」発効	・「国内行動計画後期重点目標」発表	
1982年 (昭和57年)			・県「福岡県行動計画」改訂	
1983年 (昭和58年)		・「国連婦人の10年」1985年 世界会議準備委員会		
1984年 (昭和59年)			・「国籍法及び戸籍法の一部を改正 する法律」公布	
1985年 (昭和60年)		・「国連婦人の10年」最終年世界 会議開催(ナイロビ) 「西暦2000年に向けての婦人の 地位向上のための将来戦略」採 択	・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准・発効 ・県婦人問題懇話会「婦人の地位向 上に関する提言」提出	
1986年 (昭和61年)		・「男女雇用機会均等法」施行 ・県「婦人対策室」が「婦人対策課」へ ・県 第2次「福岡県行動計画」策定		
1987年 (昭和62年)		・「新国内行動計画」策定		
1988年 (昭和63年)		・「改正労働基準法」施行		
1989年 (平成元年)		・学習指導要領の改訂 (高等学校家庭科の男女必修等)		
1990年 (平成2年)	・国連経済社会理事会 「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1 回見直しと評価に伴う勧告及び結 論」採択			
1991年 (平成3年)		・「新国内行動計画」(第1次改定)策定 ・「育児休業法」公布 ・県「婦人関係行政推進会議」から 「女性行政推進会議」へ、「婦人問 題懇話会」から「女性政策懇話会」 へ、「婦人対策課」から「女性政策 課」へ名称変更		
1992年 (平成4年)		・「育児休業法」施行		
1993年 (平成5年)	・国連総会にて「女性に対する暴力の撤 廃に関する宣言」採択			
1994年 (平成6年)	・「国際人口・開発会議」開催(カイロ) ・国連総会にて「人権教育のための国連 10年」決議(1995年～2004年)	・総理府に(総理府令一部改正) 「男女共同参画室」設置 「男女共同参画審議会」設置 「男女共同参画推進本部」設置		
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制化)		
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 ・県 第3次「福岡県行動計画」策定 ・県「福岡県女性総合センター」 (あすばる)開館		
1997年 (平成9年)		・「男女雇用機会均等法」改正		

年	世界	国・福岡県	嘉麻市
1998年 (平成10年)			
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「育児・介護休業法」全面施行 ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 	
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」公布 ・「男女共同参画基本計画」策定 	
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置 ・「配偶者暴力防止法」公布・一部施行 ・県「福岡県男女共同参画推進条例」公布施行 	
2002年 (平成14年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」全面施行 ・県「福岡県男女共同参画計画」策定 	
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行 	
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令の拡充など) 	
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」全面施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 	
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・県「第2次福岡県男女共同参画計画」策定 ・県「福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定 	3月 ・1市3町(山田市・稲築町・碓井町・嘉穂町)の合併により嘉麻市誕生
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令の拡充など) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」憲章と行動指針策定 	3月 ・「第1次嘉麻市男女共同参画社会基本計画」策定
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「改正配偶者暴力防止法」施行 	
2009年 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃委員会の最終意見公表 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正(短時間勤務制度導入の義務付など) 	
2010年 (平成22年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第3次)」閣議決定 	6月 ・「嘉麻市男女共同参画推進条例」施行
2011年 (平成23年)		<ul style="list-style-type: none"> ・県「第2次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定 ・県「第3次福岡県男女共同参画計画」策定 	
2012年 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定 	3月 ・「第1次嘉麻市男女共同参画社会基本計画後期計画」策定
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正(適用範囲の拡大) ・「日本再興戦略」の中核に「『女性が輝く社会』の実現」が位置づけられる 	4月 ・「男女共同参画推進室」新設
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議 	<ul style="list-style-type: none"> ・「日本再興戦略」改訂に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる 	
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」閣議決定 	
2016年 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> ・県「第3次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」策定 ・県「第4次福岡県男女共同参画計画」策定 	4月 ・「特定事業主行動計画」策定 7月 ・「女性大活躍推進宣言」実施
2017 (平成29年)			3月 ・「第2次嘉麻市男女共同参画社会基本計画」策定 ・「嘉麻市配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」策定



平成29年3月

発行／嘉麻市 男女共同参画推進室

(平成29年4月から男女共同参画推進課)

〒821-0012 福岡県嘉麻市上山田1347番地10

電話 (0948) 53-1120 FAX (0948) 52-2766

E-mail danjo@city.kama.lg.jp