

# 井手町男女共同参画プラン

井手町男女共同参画計画・井手町DV対策基本計画



令和3年(2021年)3月  
井手町

## はじめに



住民の皆様には、日頃より町政に対するご理解・ご協力を賜り、深く感謝申し上げます。

さて、男女が互いにその人権を尊重しつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のために、国内においては、平成11年（1999年）6月に男女共同参画社会基本法が公布され、平成26年（2014年）には男女雇用機会均等法が改正されるなど、様々な法律に基づき事業が進められて参りました。

しかし、依然として我が国の社会状況は、厳しい財政状況の中、少子高齢社会がより一層進み、地域や産業における働き手の高齢化や人員不足による事業の縮小や見直し等、様々な課題が存在しております。

一方で、働き方改革をはじめ、女性にかたよる家事・子育ての負担を軽減し、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要があります。更に、女性の視点・発想をも新たな潜在力として位置づけ、すべての人にとって暮らしやすく、新たな活力のある社会や産業の実現に向けた一層の取組が重要であると考えております。

本町では、様々な取組や課題解決を進めるうえで、男女が共に参画する社会が不可欠であると考えており、これらを実現するための総合的な施策の基本方向を示す「井手町男女共同参画プラン」及び“井手町男女共同参画計画・井手町DV対策基本計画”を策定致しました。

この計画は、本町第5次総合計画の中身をより具体化し、施策を一層進めやすくするために策定したものであります。

今後も、日常生活の中に定着していると思われる固定的な性別による役割分担意識を解消するとともに、自らの意志によって社会のあらゆる分野で活躍が出来るような社会の実現に向け、国や京都府とも連携を図りながら男女共同参画社会を目指し、取組を進めてまいります。

住民の皆様には何かとご理解・ご協力を賜ることになると存じますがよろしくお願い申し上げます。

令和3年（2021年）3月

井手町長 汐見 明 男

# 目次

第1章 計画策定の背景	1
(1) 男女共同参画を巡る国際的な動き	1
(2) 国内の動き	1
(3) 京都府の動き	3
(4) 井手町での取組	4
第2章 本町における男女共同参画の推進について	5
(1) 男女共同参画社会とは	5
(2) 男女共同参画推進の必要性	5
(3) 男女共同参画が進めばどんなことが期待できるのでしょうか	5
① 基本的人権の尊重	5
② 社会情勢への対応と魅力ある社会の実現	6
1 本計画策定の目的及び基本理念	7
2 計画の位置づけ	7
3 計画の期間	7
4 計画の基本方針	7
第3章 計画の体系	8
基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた理解の推進	9
計画課題(1) 男女共同参画を推進する教育・研修の充実、広報・啓発活動の推進	9
【具体的施策】	9
計画課題(2) 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	10
【具体的施策】	10
基本方針2 あらゆる分野における女性の活躍の推進	12
計画課題(1) 政策・方針決定の場への女性の参画の推進	12
【具体的施策】	12
計画課題(2) 働き方や職場環境の見直しの推進	13
【具体的施策】	13
計画課題(3) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	14
【具体的施策】	14
基本方針3 職業生活と家庭・地域生活の両立支援	15
計画課題(1) 仕事と家庭生活が両立できる環境づくり	15

【具体的施策】	15
計画課題（2）多様なライフスタイルに対応した子育て支援の推進	15
【具体的施策】	15
計画課題（3）働く女性の生活支援	16
【具体的施策】	16
基本方針4 安全・安心な暮らしの実現	17
計画課題（1）地域防災における男女共同参画の推進	17
【具体的施策】	17
計画課題（2）まちづくり、観光などにおける男女共同参画の推進	17
【具体的施策】	17
計画課題（3）セクシュアル・ハラスメント防止や、暴力の根絶のための広報・啓発学習機会の提供	17
【具体的施策】	17
計画課題（4）配偶者からの暴力の根絶（井手町DV対策基本計画）	17
【現状と課題】	18
【具体的施策】	18
（資料）説明	20
（用語解説）	21
男女共同参画社会基本法	24
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	28
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	39
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	48

# 第 1 章 計画策定の背景

## (1)男女共同参画を巡る国際的な動き

- ①1975 年（昭和 50 年）、国連はこの年を「国際婦人年」、翌年からの 10 年を「国連婦人の 10 年」とし、あらゆる女性差別の撤廃と男女平等社会の実現に向けて、世界各国が取り組むことを提唱し「世界行動計画」が採択され、1979 年（昭和 54 年）には「女子差別撤廃条約」を採択しました。
- ②1995 年（平成 7 年）、北京において第 4 回世界女性会議が開催され、女性に対する暴力、女性の地位向上のための制度的な仕組みなど 12 の重点領域を定め、戦略目標と各国がとるべき行動が盛り込まれた国際的指針「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。2000 年（平成 12 年）6 月には、ニューヨークでの国連特別総会「女性 2000 年会議」において、21 世紀の男女平等社会実現のための行動を示した「成果文書」を採択しました。
- ③2005 年（平成 17 年）に開催された「北京+10」（第 49 回国連婦人の地位委員会）の宣言では、「北京宣言及び行動綱領」及び国連特別総会「女性 2000 年会議」の成果文書が再確認され、その実施状況・見直しを行うとともに、更なる実施に向けた戦略や今後の課題について協議され、女性の自立と地位向上に向けた取組を引き続き推進していくことが確認されました。
- ④2006 年（平成 18 年）には、東アジア男女共同参画担当大臣会合が東京で開催され、16 カ国 2 国際機関が出席し、共同コミュニケを採択しました。
- ⑤2011 年（平成 23 年）1 月には、既存のジェンダー 4 機関であるジェンダー問題事務総長特別顧問室（OSAG I）、女性の地位向上部（DAW）、国連婦人開発基金（UNIFEM）、国際婦人調査訓練研究所（INSTRAW）を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関（UNWomen）」として新たな機関が発足し、活動が開始されました。
- ⑥2012 年（平成 24 年）3 月、第 36 回国連婦人の地位委員会において我が国が提出した「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案を採択しました。
- ⑦2015 年（平成 27 年）3 月、第 59 回国連婦人の地位委員会（北京+20）が開催され、「北京宣言及び行動綱領」と第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況及び評価が議論され、女性に対する暴力の防止や教育の機会の充実などを求めた「北京宣言と行動綱領」を全面実施する決意を再確認しました。

## (2)国内の動き

- ①昭和 50 年（1975 年）総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置、昭和 52 年（1977 年）に「国内行動計画」を策定し、女性問題への本格的な取組がスタートしました。

- ②昭和 60 年（1985 年）の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）の批准を契機に、昭和 61 年（1986 年）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等に関する法律」（男女雇用機会均等法）が施行されました。
- ③その後、平成 4 年（1992 年）に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）その他の法整備が進みました。
- ④平成 11 年（1999 年）、男女共同参画社会の実現のための基本法となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この法律は、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することが出来る男女共同参画社会の実現のため、国や地方公共団体、国民の責務を定めています。
- ⑤平成 12 年（2000 年）には、基本法に基づく我が国初の法定計画となる「男女共同参画基本計画」が策定され、既存のあらゆる社会システムに男女共同参画の視点を反映させることが重要としました。
- ⑥平成 13 年（2001 年）4 月には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）が制定され、平成 16 年（2004 年）には、都道府県に基本計画の策定が義務づけられたほか、配偶者からの暴力の定義が精神的な暴力・性的暴力も含むものとして拡大されるとともに、市町村に基本計画の策定が努力義務と位置付けられたほか、更に保護命令制度が拡充されました。
- ⑦平成 17 年（2005 年）「男女共同参画社会基本計画」の第 2 次の計画が、平成 22 年（2010 年）には、平成 32 年（2020 年）までを見通した長期的な政策の方向性などを示した第 3 次の計画が策定されました。
- ⑧平成 23 年（2011 年）、3 月 11 日に東日本大震災が発生したことにより、避難所運営や災害備蓄品などについて多くの問題点が指摘され、男女共同参画の視点を持った防災対策が重要課題として再認識されました。
- ⑨平成 25 年（2013 年）6 月、女性の活躍促進が日本の再興戦略の中核として位置付けられ、以降、指導的地位への女性の参画促進、女性の再就職に向けた保育所整備等の取組が推進されました。
- ⑩平成 27 年（2015 年）8 月、女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が可決・成立、9 月に施行されました。
- ⑪平成 27 年（2015 年）12 月、平成 37 年度（2025 年度）末までの「基本的な考え方」並びに平成 32 年度（2020 年度）末までに実施する施策の基本的な方向性と具体的な取組をとりまとめた第 4 次男女共同参画基本計画が策定されました。
- ⑫令和 2 年（2020 年）7 月 1 日、内閣総理大臣を本部長、全国務大臣を構成員とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、「女性活躍加速のための重点方針 2020」を決定し、基本的な考え方として、○女性に対する暴力の根絶に向けた取組や困難に直面する女性への支援の充実、○女性活躍推進のための自主的な取組や地域の実情に応じた取組の後押し、○仕事と育児・介護等を両立できる環境整備及び社会全体で

の意識改革の推進、〇あらゆる施策における男女共同参画・女性活躍の視点の反映を  
発表し、具体的な各課題への取組をスタートしました。

### (3)京都府の動き

- ①京都府では、男女共同参画社会基本法（平成 11 年施行）に基づく法定計画として「新  
KYOのあけぼのプランー京都府男女共同参画計画ー」（計画期間：平成 13～22 年度）  
を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた京都府の施策の基本的方向を明らかにする  
とともに、平成 16 年（2004 年）4 月 1 日には男女共同参画の推進に関する基本理  
念、府、府民及び事業者の責務及び府の基本的施策等を定めた「京都府男女共同参画推  
進条例」が施行されました。
- ②平成 23 年（2011 年）には、「KYOのあけぼのプラン（第 3 次）」（計画期間：平成  
23～令和 2 年度）を策定し、諸事業をスタートさせました。また 11 月には、公労使  
のオール京都体制でワーク・ライフ・バランスに取り組む拠点として「京都ワーク・ラ  
イフ・バランスセンター」を開設し、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業  
認証制度により、企業の実情に応じた仕事と子育て・介護との両立支援策等の導入を促  
進することになりました。
- ③平成 27 年（2015 年）3 月、経済団体と行政（京都府・京都市・京都労働局）が連携  
して、京都における女性の活躍を加速化させるための推進組織「輝く女性応援京都会議」  
が発足しました。
- ④平成 27 年（2015 年）8 月、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センタ  
ー、「京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター（京都SARA）」を開設。
- ⑤平成 27 年（2015 年）10 月、若者や女性、高齢者、障がいのある方など、府民全員  
参加により、「京都の未来を拓く人をつくる」等を基本目標とした「京都府地域創生戦  
略～京都流地域創生～」を策定し、平成 31 年度（2019 年度）までの 5 年間で、新  
しい交流の中で持続可能で魅力と活力のある地域を作り上げる文化創生のための施策  
を推進することとしています。
- ⑥平成 28 年（2016 年）3 月、女性活躍推進法に基づく「京都女性活躍応援計画」（対  
象期間：平成 28 年度から 38 年度までの 10 年間）を策定し、平成 27 年（2015  
年）3 月に開催した第 1 回輝く女性応援京都会議において採択された行動宣言（※）  
の具体化を図る事としています。
  - ※「行動宣言」
    - 1 自主的な行動計画の策定推進
    - 2 積極的な人材発掘・能力開発・登用等の推進
    - 3 「働き方改革」の推進による環境づくり
    - 4 起業・創業の推進
- ⑦平成 28 年（2016 年）「KYOのあけぼのプラン（第 3 次）」策定後の社会情勢の変  
化に対応し、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」との整合性にも配慮して「KYOの  
あけぼのプラン（第 3 次）後期施策」を策定し、令和 2 年度（2020 年度）末まで、

この「後期施策」に基づく取り組みを実施しています。

- ⑧平成 29 年（2017 年）8 月「京都ウィメンズベースアカデミー」開設。また、「輝く女性応援会議（地域会議）」設置。
- ⑨平成 29 年（2017 年）11 月、ストーカーに特化した相談機関として、「京都ストーカー相談支援センター（KSCC）」を開設。
- ⑩平成 31 年（2019 年）3 月、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第 4 次）」を策定。被害者に対する様々な支援・相談の実施を推進することとしました。

#### **(4)井手町での取組**

- ①井手町では、これまで平成 23 年（2011 年）3 月に策定した第 4 次井手町総合計画第 6 章、「ふれ合いつながるまちをつくる」 第 1 節 人権尊重 の中で位置づけ、男女共同参社会の形成に向けて、「男女平等・共同参画の促進」「女性の自立と社会参加を進める環境づくり」を取組課題として総合的かつ積極的な取組を推進してきました。
- ②平成 28 年（2016 年）3 月には、女性活躍推進法に基づく「井手町特定事業主行動計画」を策定し、本町では組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。その上で、男女別職員の育児休業取得率や育児参加のための休暇取得率等の目標などを設定し、各休暇制度を取得しやすい職場の環境整備の醸成などに取り組みすることを決定しました。
- ③また、平成 29 年（2017 年）3 月に策定しました第 2 次井手町人権教育・啓発推進計画の中では、特に女性の人権問題として項を起し、実施された井手町での意識調査と京都府での意識調査を比較しながら、介護についての性別役割分担意識は薄らぎつつあるが、女性の就労に関しては役割分担意識が未だに根強く残っているという課題を明らかにしながら、社会の様々な分野における女性の参画や能力発揮が進むよう、男女の人権が尊重される社会の実現に向け、引き続き、あらゆる分野において男女共同参画を推進する取組が必要であるとして事業を推進していくことを明確にしました。
- ④令和 3 年度（2021 年度）よりスタートする第 5 次井手町総合計画基本構想の、基本目標 2「多世代がふれあう生き生きしたまちをつくろう」の【基本方針】（人権の尊重）の中の「家庭や学校、職場、地域などあらゆる場で、男女が共に参画する社会の形成を図ります」という項目、基本目標 4「安心と安らぎのまちを守ろう」の【基本方針】（防災・地域安全）の項目での対策作成過程における女性の参画、基本目標 5「多様な働き方ができる魅力あるまちをつくろう」の、地域共生力を活かした新たな雇用の場づくり等、より具体的に明確にして取り組んでいくための計画として、「井手町男女共同参画プラン」「井手町男女共同参画計画・井手町DV対策基本計画」を策定し、施策を推進していくことになりました。

## 第2章 本町における男女共同参画の推進について

### (1)男女共同参画社会とは

男女共同参画社会基本法第2条には、男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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」と規定されています。

分かり易く言えば、家庭、地域、学校、職場など、社会のあらゆる場面で、誰もが自由と平等を享受し、性別に関わりなく自らの意思に基づく生き方が実現でき、男女が対等なパートナーとして共に支え合い、豊かな個性と能力を十分に発揮できる社会と言えます。

### (2)男女共同参画推進の必要性

平成11年(1999年)に制定された「男女共同参画社会基本法」の前文で、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、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」とされています。

さらに、同法14条には、市町村は「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を定めるように努めなければならない」と規定されています。

### (3)男女共同参画が進めばどんなことが期待できるのでしょうか

#### ①基本的人権の尊重

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、男女平等の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動し、様々な法整備をすることによって進められてきました。

しかし、現実には、「男は仕事、女は家庭」といった考え方に代表される性別役割分担意識が依然として社会の中に存在し、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントといった人権を侵害する行為も存在します。

その背景には、家事や育児などに象徴される女性に偏った日常的な負担が存在し、女性が自分の能力や個性を社会の中で十分発揮しながら生きていくということが可能となくらいに社会の構造にも大きな原因があるのではないのでしょうか。

そのためには、性別や年齢などにとらわれない社会参画が不可欠であり、家庭生活を基本としつつも、社会全体で子育てや介護を支援していく環境づくりが必要です。

女性も、男性と同じように社会の重要な立場で活躍できるような社会は、多様性に富んだ活力のある社会、豊かな社会へと発展していく可能性を秘めています。そのような社会は、お互いが対等なパートナーとして支え合い、性別に関わりなく、全ての人が希望を持って生きていける社会、多様な働き方、選択が可能な社会、人権と性が大切にされる社会になっていくと考えられます。

## ②社会情勢への対応と魅力ある社会の実現

今や日本は、少子高齢化の真ただ中という世界がまだ経験したことのない厳しい状況にあるなかで、長期的に見た労働力不足への懸念、一方で共働き世帯の増加という新しい社会情勢や家族形態の大きな変化にも直面しています。

しかしながら、現実には働く女性が増えてきてはいるものの結婚や出産を機にいったん仕事を辞めるケースも多く、子育てが落ち着いた時期に再び就労を希望する場合の社会の受け入れの問題があり、非正規雇用の形態が多くみられるなど雇用環境には厳しい現実があるのも事実です。

この様な、新しい内外の社会情勢、ライフスタイルの変化にも柔軟に対応していくために、両性への正しい認識が広がることにより、働き方の改革や、家庭生活の中での役割の見直しを進めるワーク・ライフ・バランスが定着していくことは、少子化への一定の対策に繋がる可能性もあり、一方で、女性の社会参画が進み、現状の社会の在り方に加え、女性の感性や能力を生かした魅力ある社会や地域づくりへと多様性を持った社会づくりが進んで行くことも期待されます。

したがって、そのためには、かつての性別役割分担意識を大きく変換し、新たな社会の在り方を選択していくための私たちの大きな意識の変革が必要になってきます。

## 1 本計画策定の目的及び基本理念

この計画は、本町における男女共同参画社会の実現に向けて、具体的な施策や事業を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

本町における男女共同参画を推進していく上での基本とする考え方や視点、基本理念を次のとおりとします。

- 基本理念1 男女の人権尊重と、互いの個性及び能力の発揮
- 基本理念2 社会における制度や慣行の見直しと、人生における選択への配慮
- 基本理念3 政策等の立案・決定への共同参画の推進
- 基本理念4 家庭生活や仕事、その他地域活動とのバランスの確保

## 2 計画の位置づけ

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条3項に基づく「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」として位置付けるものであり、本町における男女共同参画社会の実現に向けた総合的な施策の指針です。
- (2) この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下、「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づく基本計画として位置付けます。
- (3) また、この計画は、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画基本計画並びに、京都府の「KYOのあけぼのプラン（第3次）」や本町の第5次総合計画等、その他の関連計画と整合性を図っています。

## 3 計画の期間

本計画の期間は、令和3年（2021年）4月から令和13年（2031年）3月までとし、社会の情勢の変化や計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行います。

## 4 計画の基本方針

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた理解の推進
- (2) あらゆる分野における女性の活躍の推進
- (3) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援
- (4) 安全・安心な暮らしの実現

# 第3章 計画の体系

計画の基本方針

計画課題

具体的施策

関係課



## 基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた理解の推進

私たち一人ひとりが、生き生きと活躍できる男女共同参画社会の実現に向け、社会制度や慣行の見直し、固定的な性別役割分担意識を解消し、性別に起因する差別的取り扱いを排除していくことが、重要な課題です。

広報・啓発や教育を通じた男女共同参画についての理解の促進により、男女の人権が尊重され、男女が社会の対等な構成員として、自らの意識によって社会のあらゆる分野で活躍が出来る社会の実現を目指します。

### 計画課題(1) 男女共同参画を推進する教育・研修の充実、広報・啓発活動の推進

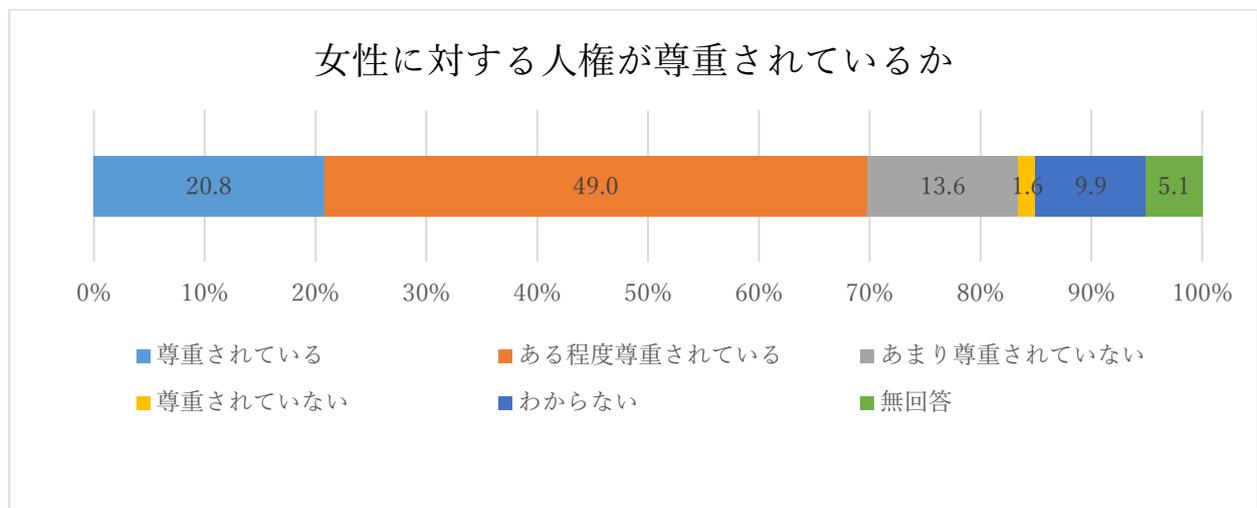
男女が共に、性別によった差別や、固定的な役割を強制されることなく、社会のあらゆる場面でその能力を認め合い、尊重されなければなりません。しかし、意識するしないに拘わらず、私たちの身近な生活の中では、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っているのも事実です。そういった古い認識を改めていくための意識変革を進める取組が必要です。

また、セクシュアル・ハラスメントは、男女の対等な関係作りを阻む大きな要因であり、大きな人権侵害であるとの認識に立ちその防止に努めなければなりません。

そのうえで、DVやあらゆる女性への暴力や性的嫌がらせ等に対し、被害を受けた人が安心して相談できる場や施設を充実しなければなりません。

#### 【具体的施策】

- ①固定的性別役割分担意識の解消に向けた学習・啓発・広報推進
- ②男女共同参画の視点に立った各種講座の開催
- ③職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止の指導・啓発
- ④人権相談及び男女共同参画に関する相談の充実



平成 28 年 8 月実施 井手町でのアンケート調査より作成（町内在住 20 歳以上の男女 2,000 人を無作為抽出し配布、調査回答数 669 人。内男性 42.9%、女性 54.3%）

## 計画課題(2) 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

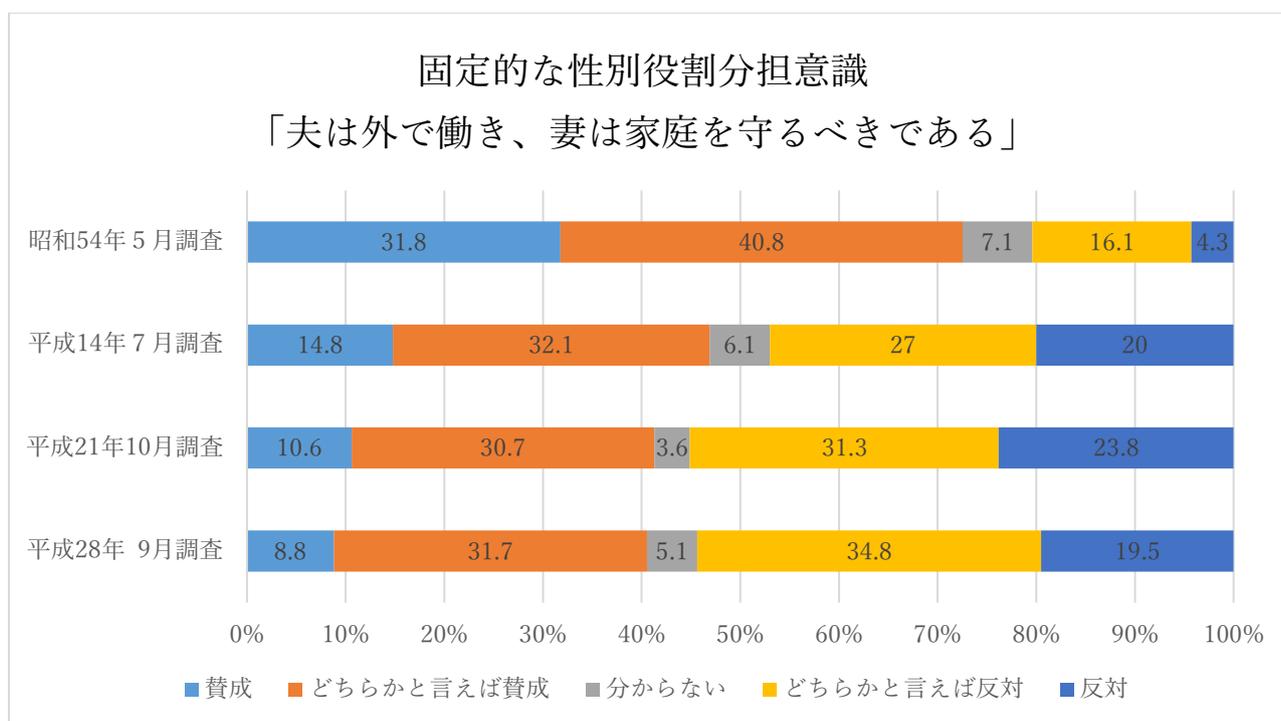
家庭や学校における教育は、子どもに大きな影響を与えます。子どもの頃から、固定的性別役割分担意識にとらわれない価値観を身に付け、多様な選択肢の中から将来の生き方を選択していけるよう、男女平等に関する教育を進めていく必要があります。

府内のある高校生や大学生などを対象とした意識調査では、性別役割分担意識を肯定的に持っているということが見受けられることから、当該意識は日常生活の中で培われるものと考えられます。このような現実を変革しなければ、男女が対等な立場で社会において活躍したり、ましてや指導的な立場で活躍できる社会の実現は難しくなります。そういった観点からの将来の進路に向けた教育現場での学習も大切です。

また、様々な機会を通じて、最近増加しているネットを利用したいじめや誹謗中傷といった人権を侵害する行為、様々な誤った情報に対して、正しく判断でき行動できる能力を身につけていくことも重要です。

### 【具体的施策】

- ①男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- ②ジェンダーの正しい理解や性の多様性の理解、男女平等に関する教育・学習の推進

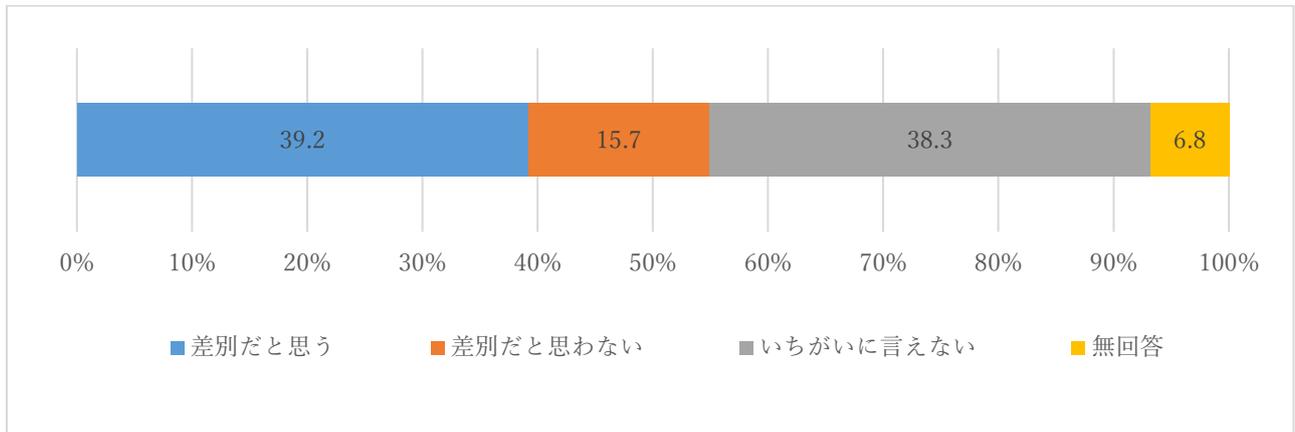


内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年9月）より作成

◎この調査によると、昭和54年（1979年）には、賛成、どちらかと言うと賛成を合わせると、72.6%。反対、どちらかと言うと反対を合わせると、20.4%と賛成が反対を大きく上回っている。

しかし、平成28年度（2016年度）の調査では、賛成、どちらかと言うと賛成を合わせると40.5%、反対、どちらかと言うと反対を合わせると、54.3%となり、意識が大きく変化してきていることが伺える。

『妻が外で働きたいと考え、夫に相談したところ、夫は「男は仕事・女は家庭」と言って、妻が働くことを反対した』という設問に対する井手町でのアンケート調査（平成28年8月実施）より作成。（調査回答数669人、前出の調査と同じ。）



## 基本方針2 あらゆる分野における女性の活躍の推進

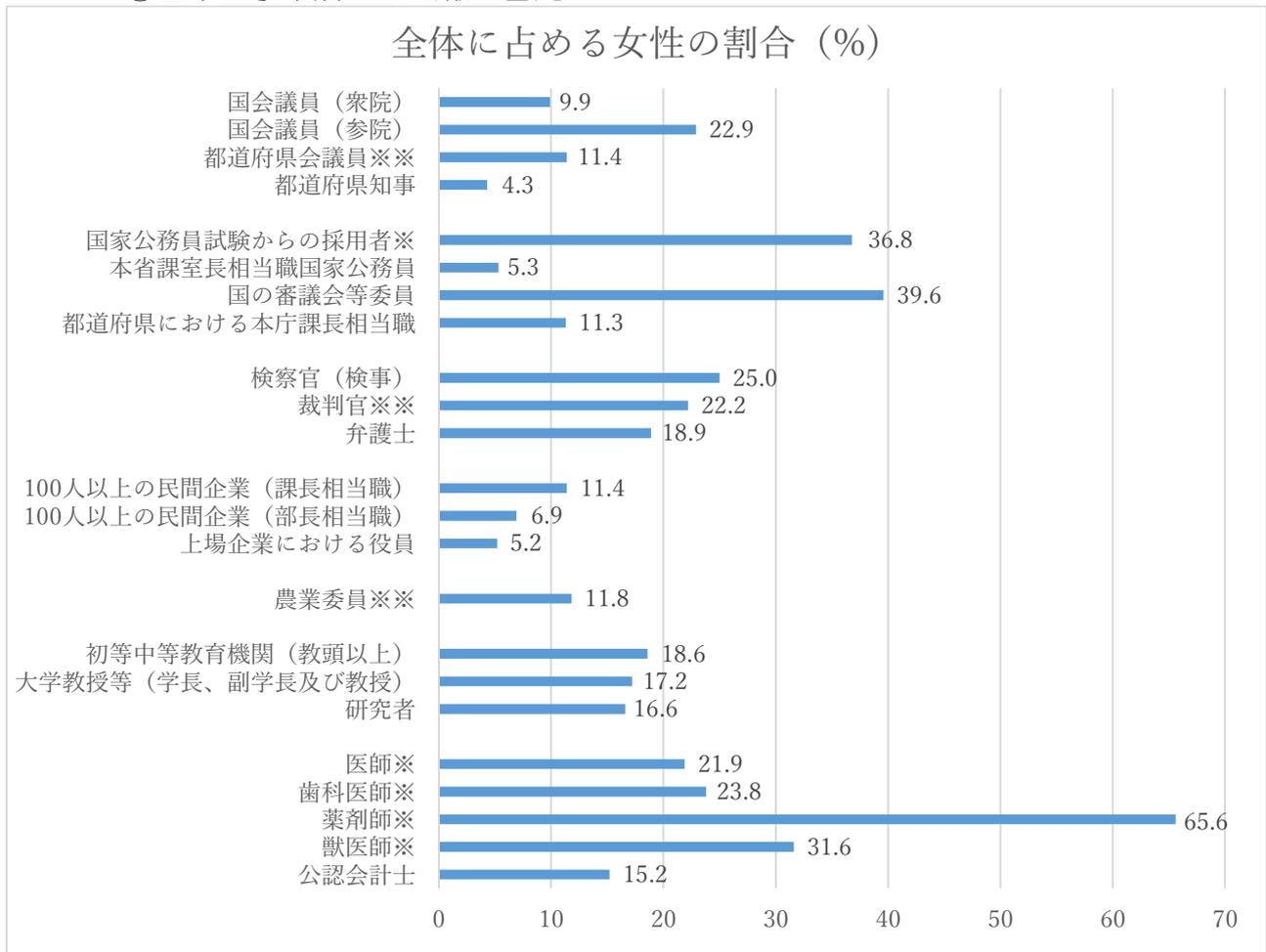
### 計画課題(1) 政策・方針決定の場への女性の参画の推進

女性の社会進出は着実に進んできてはいますが、政策や方針決定の場への女性の参画はまだ十分とは言えないのが実情です。

国では、平成 15 年（2003 年）に「社会のあらゆる分野において、令和 2 年（2020 年）までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるように期待する」との目標を掲げてきましたが、国民に十分に共有されなかったこともあり、諸外国と比較すると低い水準にとどまっています。特に、本町の様に財政規模の小さい自治体では、よりその実態が数字として厳しく出てしまう傾向はありますが、一層の取組が必要です。

#### 【具体的施策】

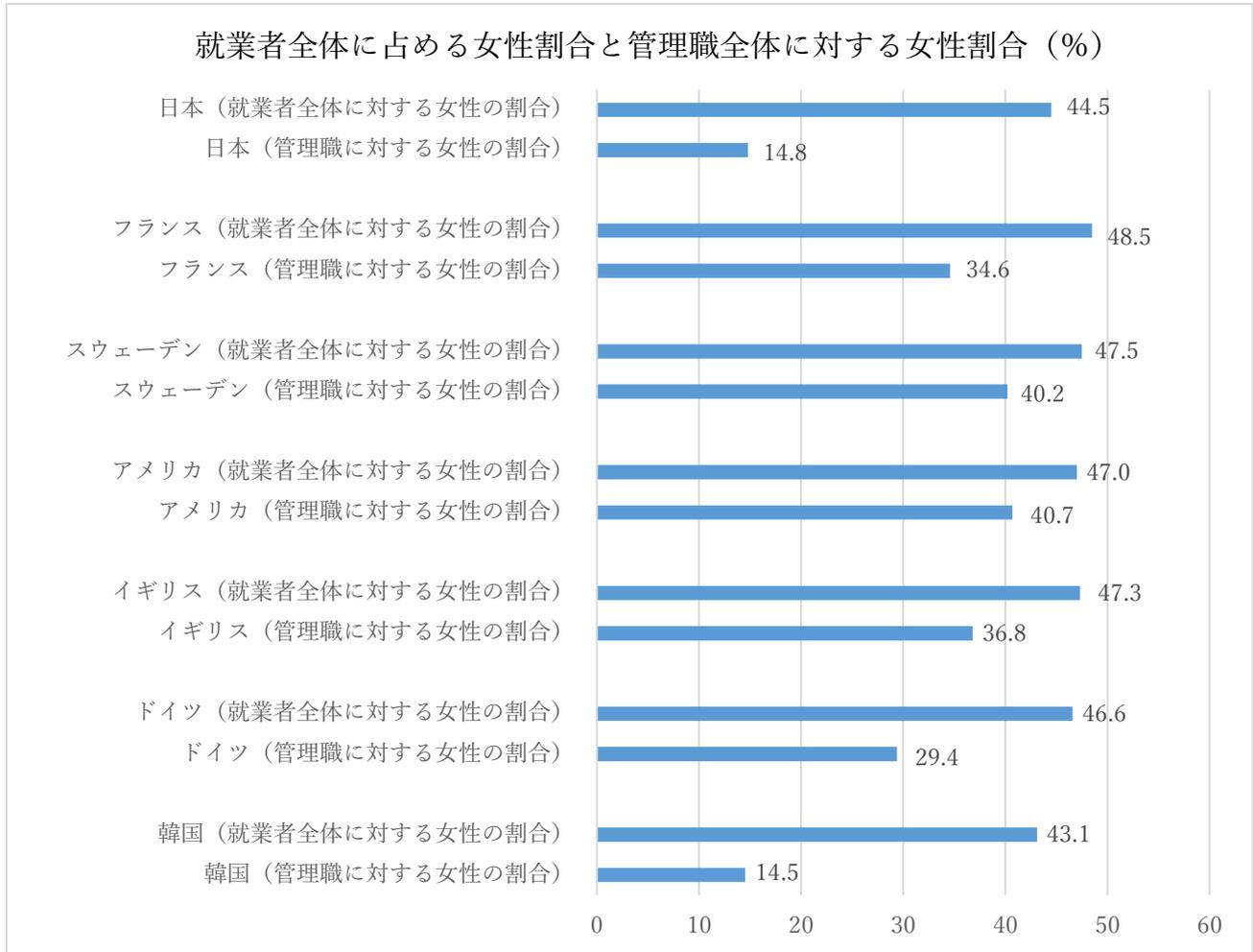
- ①女性職員の職域拡大や管理職への積極的登用及び女性職員の人材育成
- ②各種審議会等への女性の登用
- ③企業・事業所への広報・啓発



内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(令和元年度)より作成 ※※平成30年度、※は令和2年度データ

◎政府は令和 2 年（2020 年）までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも 30%

程度と目標を設定。図では、4分野で目標を達成。しかし、女性の政策・方針決定という国の重要な立場における女性の割合は、男女の構成比という面からも不自然な状態。



日本は、総務省「労働力調査（基本集計）」（令和元年度）より、その他の国は、ILO “ILOSTAT”（国際労働機関“労働統計総合データベース”）より作成

◎この調査によると、就業者に占める女性割合と比べ、管理的職業に占める女性の割合は、日本は欧米に比べかなり低いことが分かる。

### 計画課題(2) 働き方や職場環境の見直しの推進

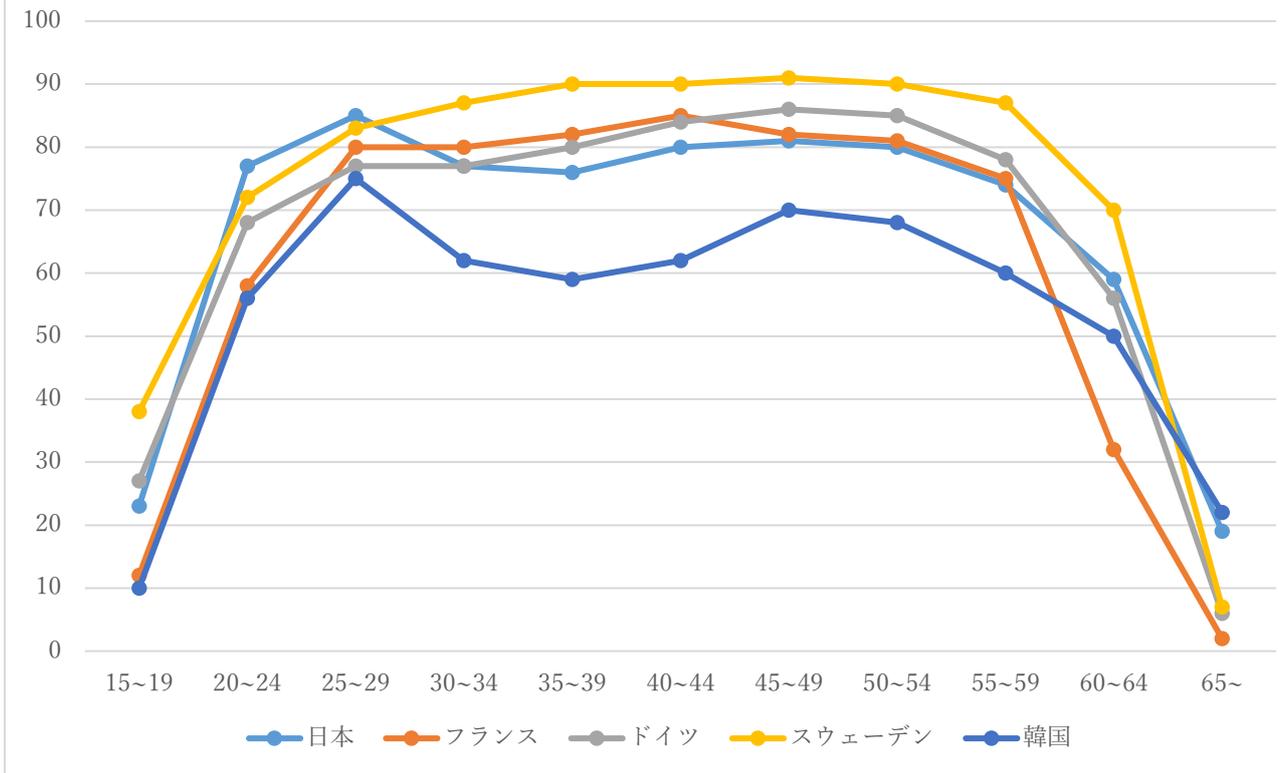
全国的に女性の年齢別就業率をみると30歳代で低くなり、次のグラフの様にM字カーブを描いています。少しずつ改善されてきていると言われてはいますが、依然として改善が必要な状況です。女性が就職しても、結婚後子育てのために離職しなければならないような状況を改善し、働きながら子育てが出来たり、たとえ一旦退職しても、再就職が出来るような支援が必要です。

そのためには、特定事業主行動計画にもあるように、男性が育児のために年休を取りやすい職場環境を目指すことも大切です。

#### 【具体的施策】

- ①男女が共に働きやすい職場環境づくりに向けた広報・啓発
- ②女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画による取組の推進

女性の年齢階級別労働力率の国際比較



日本は、総務省「労働力調査（基本集計）」、フランス、ドイツ、スウェーデン、韓国はILO「ILOSTAT」より作成。全て2019年度（令和元年度）の値。  
労働力率は、「労働人口（就業者+完全失業者）／「15歳以上人口×100」

◎この調査では、日本では、30代～40代で、大きく労働力率が減少しており（M字カーブ）、出産後の離職の割合が多いことを示していると考えられる。

**計画課題(3) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保**

本町における女性活躍推進の先導役を担うため、女性活躍推進法に定められた特定事業主行動計画等に基づき、町役場における取組を推進します。

また、商工団体等と連携し、企業・事業所に対する固定的性別役割分担意識の解消や男女の賃金格差の是正、セクシュアル・ハラスメントなどのない職場づくりに向けた啓発活動を行います。

**【具体的施策】**

- ①女性の人材育成と人材情報の把握
- ②企業・事業所への広報・啓発

## 基本方針3 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

### 計画課題(1) 仕事と家庭生活が両立できる環境づくり

ワーク・ライフ・バランスの実現は、企業にとっても、優秀な人材の確保と定着、子育てや介護をしている人といった様々な立場から創出される多様な商品・サービスの提供など、大きなメリットが期待されます。

行政、企業、事業所、住民など様々な主体が連携し、社会全体で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組むことが重要です。

#### 【具体的施策】

- ①ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた男性に対する学習機会の提供
- ②育児介護休業制度の普及・啓発

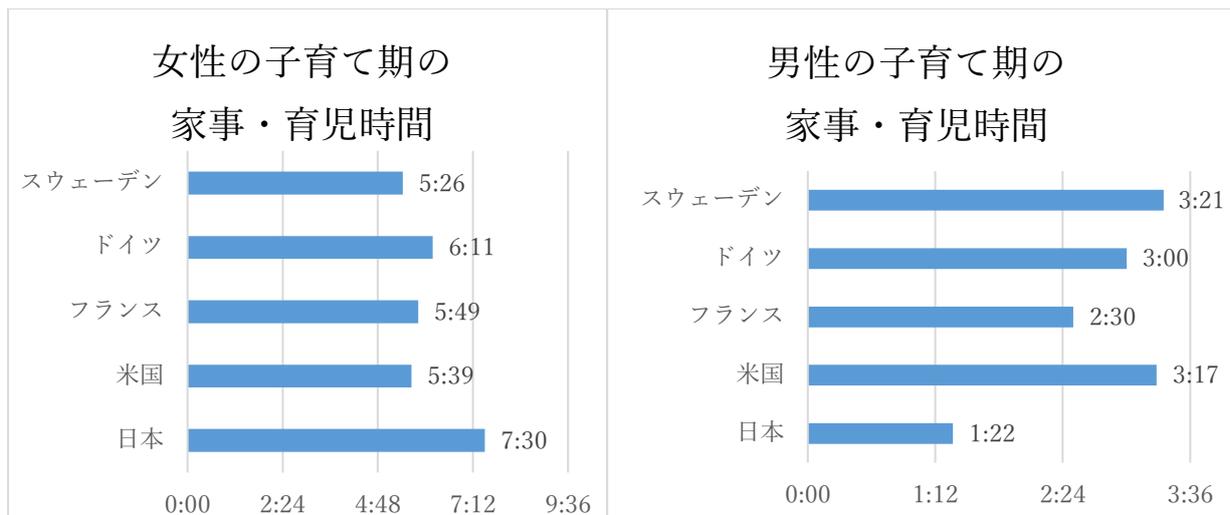
### 計画課題(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の推進

長時間労働を前提とする働き方は、結果として女性が仕事と生活を両立することを難しくしています。

また男性自らが家庭生活や地域活動に積極的に参加し、固定的性別役割分担意識から脱却することを目指すことが大切です。そして、そのための企業・事業所等に対する広報や啓発等の働きかけが必要です。

#### 【具体的施策】

- ①男性の家事・子育てへの参加に向けた理解と学習機会の提供
- ②企業・事業所に対する広報・啓発及び学習機会の提供



総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成

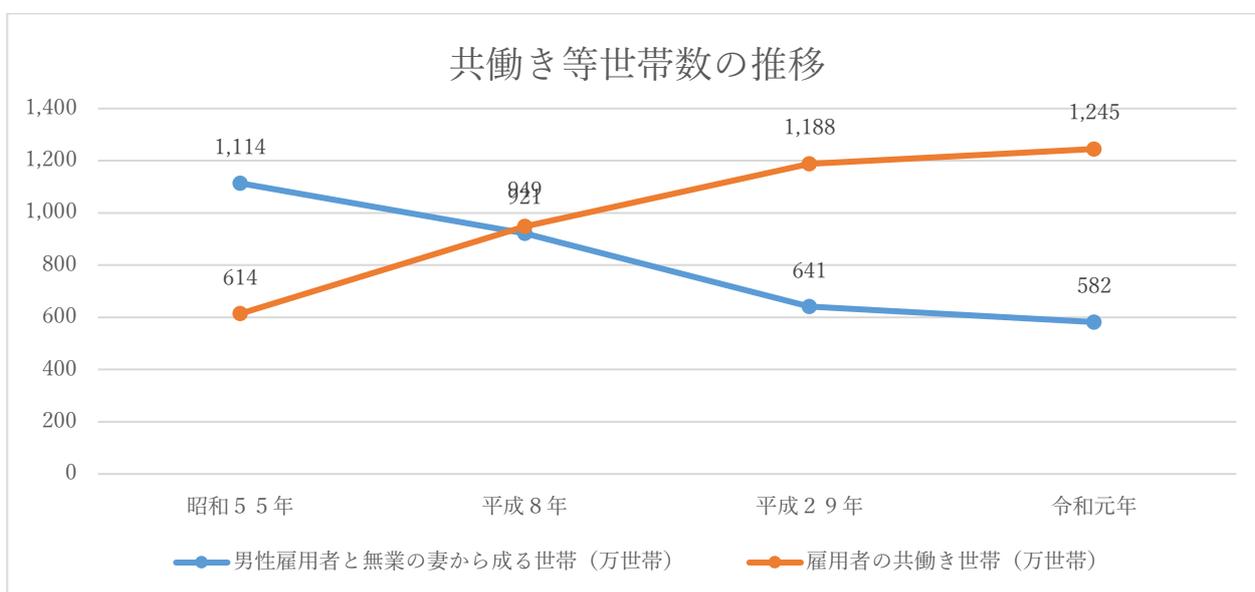
### 計画課題(3) 働く女性の生活支援

平成27年度(2015年度)男女共同参画白書によると、育児休業を取得する女性は増加しているが出産を前後して就業を継続する割合は増加しておらず、6割以上の女性が出産を機に離職する傾向が続いています。

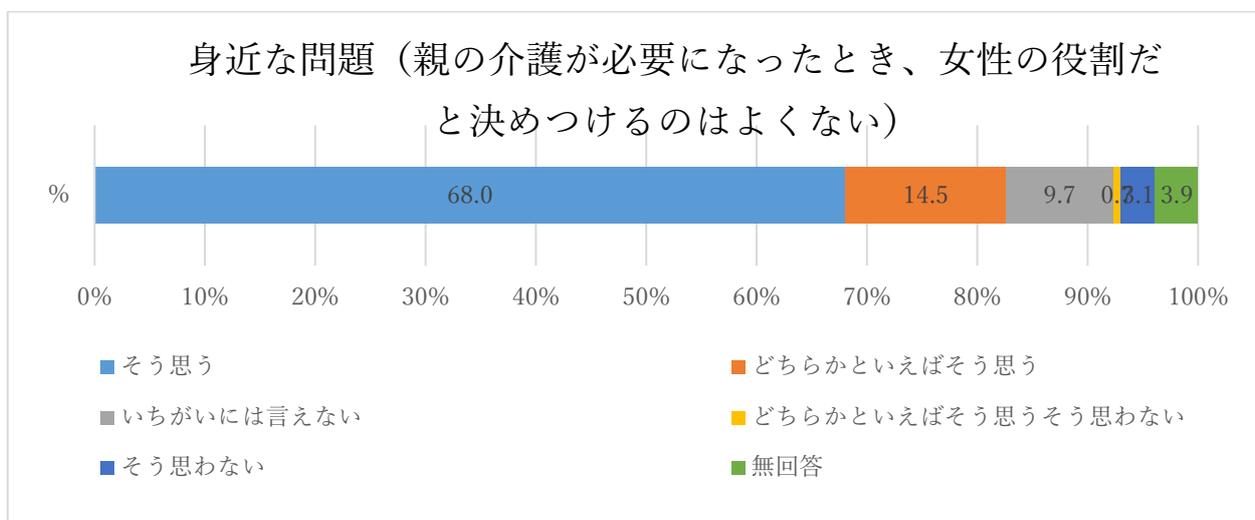
そこで、男女ともに、仕事と子育てを両立できる社会の実現に向け、働き続けたい女性が迷う事なく、その能力を十分に発揮して働き続けられるよう、子育て施策の充実を進める必要があります。

#### 【具体的施策】

- ①多様なニーズに対応した保育サービスの提供
- ②放課後児童クラブの充実や放課後子ども教室の充実
- ③ひとり親家庭への支援



総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より抜粋し作成



井手町での意識調査(平成28年8月実施、前出の調査と同じ。)より作成。

## **基本方針4 安全・安心な暮らしの実現**

### **計画課題(1) 地域防災における男女共同参画の推進**

東日本大震災の教訓の一つに、避難所運営における女性の視点の欠如が課題となったことが挙げられます。この時、復旧・復興等の担い手として多くの女性が活躍しましたが、意思決定の場への女性の参画が少なかったことが課題として挙げられました。したがって、地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施が必要です。

#### **【具体的施策】**

- ①防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ②男女共同参画の視点に立った地域防災活動、避難所運営の推進

### **計画課題(2) まちづくり、観光などにおける男女共同参画の推進**

かつて、東日本大震災の折に、避難所生活で不便を感じていた女性の視点・声が、避難所生活の改善につながったように、これまでにない視点で、今後の地域の発展や、まちづくりに女性の視点を生かしていくことは大切だと考えます。

#### **【具体的施策】**

- ①女性の視点を生かしたまちづくりの推進
- ②農業・商工業等の自営業における男女共同参画に向けた広報・啓発

### **計画課題(3) セクシュアル・ハラスメント防止や、暴力の根絶のための広報・啓発学習機会の提供**

セクシュアル・ハラスメントや暴力は重大な人権侵害であり、その背景には固定的性別役割分担意識や男女の経済的格差など男女共同参画を阻害する問題があります。

そのために、各職場での啓発や研修を進めるために様々な取組が必要であり、それと合わせ、被害者への相談窓口などの業務を充実させ、被害者の自立・支援に取り組む必要があります。

#### **【具体的施策】**

- ①職場・地域におけるセクシュアル・ハラスメント防止の指導・啓発
- ②被害者相談体制の充実

### **計画課題(4) 配偶者からの暴力の根絶(井手町DV対策基本計画)**

配偶者等からの暴力「ドメスティック・バイオレンス」(以下、「DV」という。)は、多くが家庭内で行われるため外部からの発見が困難であり、また、加害者に罪の意識が薄い傾向があるため、被害が深刻化しやすいという特徴があります。犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、様々な機関が連携しながら取り組まなければならない緊急の課題です。

DVの被害者の多くは女性であり、その背景には男女の社会的地位や経済力の格

差、性別による固定的役割分担意識など、男女共同参画に関する根本的な問題が集約されています。

平成13年（2001年）にDV防止法が制定され、平成16年（2004年）には「配偶者からの暴力」の定義の拡大、被害者の保護の強化などが盛り込まれた改正がなされ、その後、平成19年（2007年）には配偶者からの暴力防止・被害者保護のための施策に関する基本計画の策定を市町村の努力義務とすることなどを定めた一部改正が行われました。

ここでは、DV防止法第2条の3第3項に規定される基本計画（DV対策基本計画）として、本計画と一体的に位置付けます。

## 【現状と課題】

セクシュアル・ハラスメントやデートDV、児童、高齢者、障がいのある人等に対する虐待、配偶者等に対するDVなど、あらゆる暴力は重大な人権侵害です。特に女性に対する暴力は、経済力の格差や上下関係など、男女がおかれている立場に起因する実態があり、暴力が子どもに及ぶことも少なくなく、あらゆる暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していくうえで克服すべき重要な問題となっています。

平成30年度（2018年度）の内閣府による配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は来所34,849件、電話75,964件、その他3,668件の全体で114,481件であり、10年前の平成20年度（2008年度）での全体68,196件と比較すると約68%増加している状況です。

あらゆる暴力を未然に防止し、DV問題が潜在化することのないよう、一人ひとりの認識を深める啓発やDVに関する情報提供や窓口の周知を徹底するほか、被害者が相談しやすい体制を整備する必要があります。

## 【具体的施策】

### ① DVを防止するための広報・啓発

DVやデートDVに関する情報や各種講座などの案内について、様々な媒体や機会を通じて情報提供するとともに、啓発に努めます。

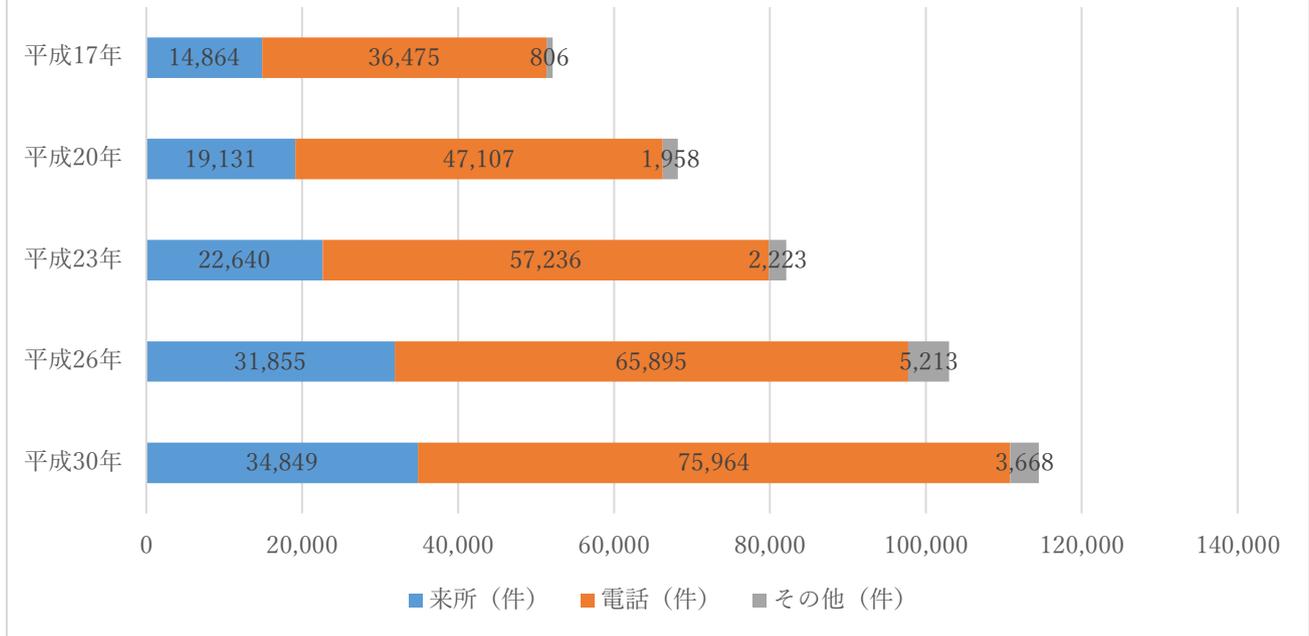
### ② 相談体制の充実・強化

- ・ いづみ人権交流センターにて相談員を配置し、相談内容に応じた適切な対応ができるよう、庁内関係課及び関係機関との連携に努めます。
- ・ DVをはじめ、傷つき体験や様々な問題について専門のカウンセラー（臨床心理士・社会福祉士）による「こころの相談室」を開設します。

### ③ DV被害者の安全確保と自立支援

被害者の一時保護及び自立支援にあたっては、京都府家庭支援総合センターや田辺警察署など、関係機関等と緊密に連携を図ります。

### 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数



内閣府調べ (全国集計)

## (資 料)

### ① (用語解説)

### ②男女共同参画基本法

平成 11 年 (1999 年) 6 月 23 日公布

平成 11 年 (1999 年) 12 月 22 日改正

### ③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

(男女雇用機会均等法)

昭和 47 年 (1972 年) 7 月 1 日 公布

平成 26 年 (2014 年) 6 月 13 日最終改正

### ④配偶者からの暴力及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)

平成 13 年 (2001 年) 4 月 13 日公布

平成 26 年 (2014 年) 4 月 23 日最終改正

### ⑤女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)

平成 27 年 (2015 年) 9 月 4 日 公布

## (用語解説)

### イクメン

積極的に子育てに関与する男性を指す俗語。

### エンパワメント

一般的には、個人や集団が自らの生活への統御感を獲得し、組織的、社会的、構造に外郭的な影響を与えるようになること。日本では、能力開化や権限付与とも言う。

### キャリア

就職・出世・現在の仕事等の点や結果を指す言葉ではなく、働くことに関する「継続的なプロセス（過程）」と、働くことにまつわる「生き方」そのものを指す。

### シェルター

夫や恋人の暴力から逃れる女性のための緊急一時的保護施設。婦人相談所や母子生活支援施設も含むが、一般的には「女性シュエルター」「民間シュエルター」とも呼ばれる。

### ジェンダー

社会的意味合いから見た、男女の性区別。生物学的な雌雄の性別と言うよりも、人間社会における心理的、文化的な性別、社会的役割としての男女の在り方。

### ストーカー行為

特定の相手に対し、つきまといや、待ち伏せ行為などを繰り返すことを言う。

### セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的言動によって、働く上で不利益を被ったり、『性的な言動』によって就業環境が妨げられること。

### ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく多様な個性を發揮し、共存できる社会のこと。

### リベンジ・ポルノ

元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなど。

## DV（ドメスティックバイオレンス）

夫や恋人などの親密な関係にあるパートナーから加えられる暴力。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力（生活費を渡さない等）なども含まれる。

<暴力の種類について>

暴力は、身体に対する暴力ではありません。次のようなものは全て根絶すべき暴力です。

### 【身体的暴力】

殴る、蹴る、物を投げつける、突き飛ばす、刃物を振りかざすなど直接的なもの

### 【精神的暴力】

交友関係や毎日の行動を細かく監視する、脅す、何を言っても無視するなど

### 【性的暴力】

望まない性行為の強要、避妊に協力しないなど

### 【経済的暴力】

生活費を渡さない、仕事を無理やりやめさせて経済的に弱い立場に立たせるなど

### 【言語的暴力】

「誰のおかげで生活できるんだ」、「役立たず」などの暴言や命令口調でものをいうなど

### 【子どもを利用した暴力】

子どもの目の前で暴力をふるう、被害者が悪いと思わせる、子どもへの暴力をほめかすなど

## デートDV

交際相手からの暴力。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、精神的暴力（どなる・無視する）、デジタル暴力（メール・着信等のチェック）、金銭的暴力（お金を貸しても返さない・おごらされる）、性的暴力（望まない性行為の強要・避妊に協力しない）等がある。男性も女性も被害者になる可能性がある。

## 性別による固定的役割分担

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関わらず「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、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考え方のこと。

## ポジティブ・アクション

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

## マタニティ・ハラスメント

働く女性が、妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなど不当な扱いのこと。

## ライフスタイル

「生き方」のこと。人生観、培われてきた価値観、習慣、生活様式や文化など含めた個人の生活パターン。

## ライフステージ

人生の時期的な区分のことで、一般的には幼年期・児童期・思春期・青年期・壮年期・老年期などに分けられる。

## ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、中高年期と言った人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

職場中心のライフスタイルではなく、職場・家庭・地域のバランスのとれたライフスタイルのこと。

# 男女共同参画社会基本法

公布 平成11年 6月23日法律第 78号  
改正 平成11年 7月16日法律第102号  
改正 平成11年12月22日法律第160号

## 目次

### 前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2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13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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21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1章 総則

### （目的）

第1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2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。

1 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。

2 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3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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。

(1) 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

(2) 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2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14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。

(1) 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

(2) 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15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16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17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18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19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に努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20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に努めるものとする。

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 1 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 2 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。
- 3 前2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。
- 4 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23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24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25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 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
  - (2) 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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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1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2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

附 則（平成11年7月16日法律第102号）抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88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。

(1) 略  
(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日  
（委員等の任期に関する経過措置）

第28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。

(1)から(10)まで 略  
(11) 男女共同参画審議会  
（別に定める経過措置）

第30条 第2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11年12月22日法律第160号）抄  
（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6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）

# 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 (男女雇用機会均等法)

- 昭和47年7月1日法律第113号  
基準日時点
- 平成29年6月2日法律第45号最終改正
- 令和元年6月5日法律第24号最終更新

## 目次

- 第1章 総則(第1条—第4条)
- 第2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1節 性別を理由とする差別の禁止等(第5条—第10条)
  - 第2節 事業主の講ずべき措置等(第11条—第13条の2)
  - 第3節 事業主に対する国の援助(第14条)
- 第3章 紛争の解決
  - 第1節 紛争の解決の援助等(第15条—第17条)
  - 第2節 調停(第18条—第27条)
- 第4章 雑則(第28条—第32条)
- 第5章 罰則(第33条)

## 附則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1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2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3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4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。

- ① 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
- ② 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2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2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1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5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6条 事業主は、次に掲げる事項については、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。

- ① 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
- ② 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

③ 労働者の職種及び雇用形態の変更

4 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7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っ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8条 前3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9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22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2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っ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1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10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3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4条第4項及び第5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4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2節 事業主の講ずべき措置等

(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等)

第11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 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

5 第4条第4項及び第5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4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。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の2 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。（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等）

第11条の3 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65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2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 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

4 第4条第4項及び第5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4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国、事業主及び労働者の責務）

第11条の4 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の

必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第12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40年法律第141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13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4条第4項及び第5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4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。

（男女雇用機会均等推進者）

第13条の2 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第8条、第11条第1項、第11条の2第2項、第11条の3第1項、第11条の4第2項、第12条及び前条第1項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保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に努めなければならない。

第3節 事業主に対する国の援助

第14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。

- 1 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
- 2 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
- 3 前号の計画で定める措置の実施
- 4 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 5 前各号の措置の実施状況の開示

### 第3章 紛争の解決

#### 第1節 紛争の解決の援助等 (苦情の自主的解決)

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1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16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項において準用する場合を含む。）、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1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13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第17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 第11条第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

#### 第2節 調停 (調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16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で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6条第1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 第11条第2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19条 前条第1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、3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20条 委員会は、調停のため必要であると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第21条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要で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22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。

第23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。

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。

(時効の完成猶予)

第24条 前条第1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2項の通知を受けた日から31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。

(訴訟手続の中止)

第25条 第18条第1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、

4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。

① 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。

② 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1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1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26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。

(厚生労働省令への委任)

第27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。

#### 第4章 雑則

(調査等)

第28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29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。

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30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項及び第2項(第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。)、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1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31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第1条第2項、第11条第5項、第11条の3第4項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第1条第1項、第11条第4項、第11条の3第3項、第13条第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第1条第2項、第11条第5項、第11条の3第4項及び第13条第3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6条第2号、第7条、第9条第3項、第11条の3第1項、第12条、第13条の2及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第百号)第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第11条の3第1項中「労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第17条第1項、第18条第1項及び第29条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第18条第1項中「第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第21条第3項のあつせん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。

2 前項の規定により読み替えられた第18条第1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19条から第27条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、3人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁固以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第21条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第21条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第26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27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5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。（適用除外）

第32条 第2章第1節、第13条の2、同章第3節、前章、第29条及び第31条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節（第13条の2を除く。）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23年法律第257号）第2条第2号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附則 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

附則（昭和58年12月2日法律第78号）

1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附則（昭和60年6月1日法律第45号）抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第19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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第21条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これら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。

附則（平成3年5月15日法律第76号）  
抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

附則（平成7年6月9日法律第107号）抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、平成7年1月1日から施行する。

（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の一部改正に伴う経過措置）

第9条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前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女子労働者の福祉の増進に関する法律第30条及び第31条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第2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34条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附則（平成9年6月18日法律第92号）  
抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成11年4月1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。

- 1 第1条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第3条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第5条、第6条、第7条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第3条、第6条、第7条、第1条及び第14条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日
- 2 第1条中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第26条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第27条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に2項を加える部分に限る。）、同法第34条の改正規定（「及び第12条第2項」を「、第12条第2項及び第27条第3項」に改める部分、「第12条第1項」の下に「、第27条第2項」を加える部分及び「第14条及び」を「第14条、第26条及び」に改める部分に限る。）及び同法第35条の改正規定、第3条中労働基準法第65条第1項の改正規定（「1週間」を「14週間」に改める部分に限る。）、第7条中労働省設置法第5条第41号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第5条、第12条及び第13条の規定並びに附則第14条中運輸省設置法（昭和24年法律第157号）第4条第1項第214号の2の3の改正規定（「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る）  
平成元年4月1日

附 則 （平成11年7月16日法律第87号）  
抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成12年4月1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。

- 1 第1条中地方自治法第250条の次に5条、節名並びに2款及び款名を加える改正規定（同法第250条の9第1項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限

る。）、第40条中自然公園法附則第9項及び第1項の改正規定（同法附則第1項に係る部分に限る。）、第244条の規定（農業改良助長法第14条の3の改正規定に係る部分を除く。）並びに第472条の規定（市町村の合併の特例に関する法律第6条、第8条及び第17条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第7条、第1条、第12条、第59条ただし書、第61条第4項及び第5項、第73条、第77条、第157条第4項から第6項まで、第160条、第163条、第164条並びに第202年7月22日2条の規定 公布の日  
（国等の事務）

第159条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第161条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。  
（処分、申請等に関する経過措置）

第160条 この法律（附則第1条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第163条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第2条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

- 2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなけ

ればならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

第161条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第2条第9項第1号に規定する第1号法定受託事務とする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第164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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第250条 新地方自治法第2条第9項第1号に規定する第1号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第1に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第251条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、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11年7月16日法律第104号）

抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。

附 則（平成11年12月22日法律第160）

抄

(施行期日)

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6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。

1 第915条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第1305条、第1306条、第1324条第2項、第1326条第2項及び第1344条の規定公布の日

附 則（平成13年7月11日法律第112号）

抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成13年1月1日から施行する。

附 則（平成13年11月16日法律第118号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成14年5月31日法律第54号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成14年7月1日から施行する。

(経過措置)

第28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若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第29条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

附 則（平成14年7月31日法律第98号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

附 則 （平成18年6月21日法律第82号）

抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、平成19年4月1日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第2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13年法律第112号）第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第5条第1項のあっせんに係る紛争については、第1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（以下「新法」という。）第16条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（時効の中断に関する経過措置）

第3条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第1条の規定による改正前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14条第1項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第214条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

（罰則に関する経過措置）

第4条 この法律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5条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、新法及び第2条の規定による改正後の労働基準法第614条の2の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これら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。

附 則 （平成20年5月2日法律第26号）

抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、平成21年1月1日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

第2条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（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。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国

等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

1	国土交通大臣（第1条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第4条第21号から第23号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
2	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
3	海難審判庁	海難審判所
4	船員中央労働委員会（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
5	船員中央労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
6	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
7	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
8	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合（7の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
9	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第4条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事

項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

第6条 この法律の施行前にした行為及び前条第4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7条 附則第2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9条 政府は、この法律の施行後5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24年6月27日法律第42号)抄(施行期日)

第1条 この法律は、平成215年4月1日から施行する。

附 則(平成26年6月13日法律第67号)抄(施行期日)

第1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26年法律第66号。以下「通則法改正法」という。)の施行の日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第29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。

附 則(平成28年3月31日法律第17号)

抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年1月1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。

1 第7条の規定並びに附則第13条、第32条及び第33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11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13年法律第112号)第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第211条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第5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16条及び第8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52条の3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13条 附則第1条第1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14条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、第5条、第6条及び第8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33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。

附 則(平成29年6月2日法律第45号)

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第103条の2、第103条の3、第267条の2、第267条の3及び第362条の規定は、公布の日から施行する。

附 則(令和元年6月5日法律第24号)抄(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

1 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律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。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5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。

# 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)

- 平成13年法律第31号
- 令和元年法律第46号 最終改正

目次

前文

第1章 総則(第1条・第2条)

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等  
(第2条の2・第2条の3)

第2章 配偶者暴力相談支援センター等(第3条  
―第5条)

第3章 被害者の保護(第6条―第9条の2)

第4章 保護命令(第10条―第22条)

第5章 雑則(第23条―第28条)

第5章の2 補則(第28条の2)

第6章 罰則(第29条・第30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の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

## 第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下こ

の項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、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み、「離婚」には、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つた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

## 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第5項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第1項及び第3項において「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、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

① 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的な事項

② 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

③ その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基

本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- ① 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的な方針
- ② 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- ③ その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

- ① 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- ② 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- ③ 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の

確保及び一時保護を行うこと。

④ 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

⑤ 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

⑥ 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第3章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治40年法律第45号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したと

きは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するように努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

#### 第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- ① 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと。
- ② 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住

居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- ① 面会を要求すること。
- ② その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- ③ 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- ④ 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- ⑤ 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- ⑥ 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- ⑦ その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- ⑧ その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠とし

ている住居を除く。以下この項において同じ。）を、就学する学校その他の場所において当該子の身边につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身边につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- ① 申立人の住所又は居所の所在地
- ② 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地（保護命令の申立て）

第12条第10条第1項から第4項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立

ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- ① 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- ② 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- ③ 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- ④ 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- ⑤ 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
  - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
  - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を

達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第12条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の

取消の原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠として住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書交付を請求することができる。ただし、相手方にとっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性

質に反しない限り、民事訴訟法（平成8年法律第百9号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

第22条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第5章 雑則

（職務関係者による配慮等）

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

（教育及び啓発）

第24条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

（調査研究の推進等）

第25条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

（民間の団体に対する援助）

第26条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

（都道府県及び市の支弁）

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- ① 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- ② 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- ③ 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

④ 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の10分の5以内を補助することができる。

- ① 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- ② 市が前条第2項の規定により支弁した費用

## 第5章の2 補則

（この法律の準用）

第28条の2 第2条及び第1章の②から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の②に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	被害者	被害者（第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であ

		った者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の②に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の②に規定する関係を解消した場合

## 第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の②において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

### 附則〔抄〕

#### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

#### （経過措置）

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

### （検討）

第3条 この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

### 附則〔平成16年法律第64号〕

#### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものとの同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第10条第1項第2号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

### （検討）

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

### 附則〔平成19年法律第百113号〕〔抄〕

#### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

### 附則〔平成25年法律第72号〕〔抄〕

#### （施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

### 附則〔平成26年法律第28号〕〔抄〕

#### （施行期日）

第1条 この法律は、平成27年4月1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。

1 略

2 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

附則〔令和元年法律第46号〕〔抄〕

(施行期日)

第1条 この法律は、令和2年4月1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。

1 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定  
公布の日

2 第2条（次号に掲げる規定を除く。）の規定  
並びに次条及び附則第3条の規定 令和4年4月1日

3 第2条中児童福祉法第12条の改正規定（同条第4項及び第6項に係る部分並びに同条第1項の次に1項を加える部分に限る。）及び同法第12条の5の改正規定 令和5年4月1日

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

・平成27年9月4日法律第64号

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
  - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
  - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
  - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
  - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4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（第22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）

## 附則

### 第1章 総則

#### （目的）

第1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11年法律第78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2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夷

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3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5条第1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4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2章 基本方針等

#### （基本方針）

第5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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 前3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2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6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3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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。

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 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
- (3) 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2節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第8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300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。

- (1) 計画期間
- (2) 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
- (3) 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1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2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1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1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1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3百人以下のものは、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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「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(次項及び第14条第1

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11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9条の認定を取り消すことができる。

1 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

2 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

3 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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(昭和47年法律第113号)第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、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(平成3年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該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特に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。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、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を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第1条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例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12条の認定を取り消すことができる。

- 1 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 2 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 3 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 4 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 5 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16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300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3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っ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って、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ったと認めるときは、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1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37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2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42条の3中「第39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27年法律第64号）第16条第4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2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17条 公共職業安定所は、前条第4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18条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第19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。

(1) 計画期間

(2) 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

(3) 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2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1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4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20条 第8条第1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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) 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提供に関する実績

(2) その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に関する実績

2 第8条第7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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方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21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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

1 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

2 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

### 第4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22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23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24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、特例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に努めるものとする。

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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。

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) 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2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28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29条 前2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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30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8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7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。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に

対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該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。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条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33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6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4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
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第1条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2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

(4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36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39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章(第7条を除く。)、第5章(第28条を除く。)及び第6章(第30条を除く。)の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3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4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28条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3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。

附 則(平成29年3月31日法律第14号)抄  
(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1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。

(1) 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

(2)・(3)略

(4) 第2条中雇用保険法第1条の4第2項、第58条第1項、第61条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第1条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第1条第1項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第21条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第31条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定

平成31年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）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。

（その他の経過措置の政令への委任）

第35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。

附 則 （平成元年6月5日法律第24号）抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

(1) 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

(2) 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日  
（罰則に関する経過措置）

第5条 この法律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。  
（政令への委任）

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第7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、この法律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。

## 井手町男女共同参画プランへの住民からのパブリックコメントに対する回答

◇基本方針4「安心・安全な暮らしの実現」に含まれるかもしれませんが、「男女協働によるまちづくり」を方針に入れて頂けたらと思います。当然、年齢幅を広げ、高齢者も障害のある人も、子どもたちもマイノリティー女性たちを含む人たちで考える「まちづくり」を示していただきたい。

⇒ 今回同時に作成される町の最上位の計画である第5次総合計画の中で、「多世代がふれあう生き生きとしたまちをつくろう」の章、「安心と安らぎのまちを守ろう」の章、「協働のまちづくりの推進」の章等において、具体的な政策が明記され、併せて事業を推進することになります。

◇基本方針2の「あらゆる分野における女性の活躍の推進」で、内閣府や国際労働機関等の資料が載っています。この資料も大事ですが、井手町における男女協働参画の現状も必要と考えますので、今後、調査等をおこなう方向性を示していただきたい。

⇒ プランの中にも書いていますが、計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行うとしています。その中で、改めて調査等も必要だと考えています。

◇方針の中で具体的施策として学習・啓発等が多くあります。学習・啓発等は当然必要ですが、例えば基本方針3の「両立支援」では、男性が家事や介護・育児に関わることができる条件整備が必要ではないかと思います。（普及と言う文言が使われてはいますが）

⇒ 第5次総合計画の中の「子育て環境の強みをさらに磨こう」の章、「多様な働き方ができる魅力あるまちをつくろう」の章、「協働のまちづくりの推進」の章等において具体的な政策が明記され、併せて事業を推進することになり、“条件整備”という事にも繋がっていくと考えます。

◇近年、大規模災害が頻発しており、基本方針4「安心・安全な暮らしの実現」は非常に大切な方針です。文言に「避難所生活で不便を感じていた女性の・・・」とありますが、不便を感じるだけでなく、避難所生活の中で、性被害にあった女性や子どもが現実にあります。女性の人権や高齢者、障害者等社会的弱者の人権が守られる避難所でなければなりません。最初に書きましたが、避難所運営にあたっては、特定の人被害を受けたり、我慢しなければならないということがないように、地域防災における男女共同参画を日頃からすすめていくことが必要です。

⇒ 第5次総合計画の「安心とやすらぎのまちを守ろう」の章及び地域防災計画の風水害等対策編、震災対策編「第2編災害予防計画」の第15章において、自主防災組織の整備充実・強化のため、女性の参加の促進に努めるものと明記してありますので、これらに基づき取り組んでいきたいと考えています。