

1 男女雇用機会均等法の概要

1 在整体雇用管理中，禁止以性别为理由的差别对待（法令第5条、第6条）

企业在实施招聘・录用、分配（含业务分配及权限赋予）・升职・降职・教育训练、一定范围的福利厚生（※）、工种・雇用形态的变更、劝退・退休・解雇・劳工合同更新时，禁止以性别为理由差别对待男女劳动者。

（※）福利厚生的具体范围包括以下5项内容。

- ①住宅资金的贷款
- ②生活资金、教育资金等其它为了增加劳动者的福利而实施的资金贷款
- ③为了增强劳动者福利而定期给付的金钱
- ④为了劳动者资产形成而给付的金钱
- ⑤住宅出租

＜法令禁止的差别待遇示例＞

- 募集或录用时，从对象中排除男性或女性。**
例如：招聘时营业岗位限定男性、事务岗位限定女性。
录用员工时，男性录用为正式员工，女性录用为兼职员工。
- 在配置一定职务时，从对象中排除男性或女性。**
例如：让男性从事外勤业务，让女性从事内勤业务。
派遣对象企业将劳动者派遣对象限定为男性或女性。
- 工种变更时，从对象中排除男性或女性。**
例如：工种变更时，以结婚为理由，仅将女性排除在对象范围外。
- 晋升为特定职务时，设置的男女晋升条件不同。**
例如：以达到一定年龄为理由，仅限制女性只能晋升到一定职务。
- 实施福利厚生的措施时，设置的条件男女不同。**
例如：以婚姻为理由，仅将女性排除在租赁公司宿舍的对象之外。
- 在雇用形态的变更上，男女待遇不同。**
例如：在进行经营合理化时，仅强制要求女性从正式员工变更为兼职员工。
- 在劝退时，优先男性或女性。**
例如：优先劝退女性而不是男性。

2 禁止3种间接差别对待（法令第7条）

间接差别对待是指“没有合理的理由，以性别之外的事由为条件，给予某一种性别的成员和另一种性别的成员相比相当不利的待遇”。除非有合理的理由，禁止厚生劳动省令规定的下述3种属于间接差别对待的行为。

- ① 劳动者的招聘或录用时，以劳动者的身高、体重或体力为必要条件。
- ② 劳动者的招聘・录用、升职、工种变更时，以可以配合需要移居的换岗为必要条件。
- ③ 在劳动者升职时，以有过换岗经验为必要条件。

3 有些允许女性享有优待的特例（法令第8条）

为了纠正职场上实际发生的男女间差异，确保实质上的男女机会・待遇均等，企业仅以女性为对象或采取有利于女性的措施（积极行为）不属于违法。

※关于实际发生的男女间的差距，相较于男性劳动者，同一雇用管理区分的招聘·录用、职务配置、升职中，女性劳动者的比例低于4成时，判断存在差距。

※采取仅以女性为对象或采取对女性有利的措施时，需要以改善由于至今为止的惯例或固有的男女角色分担意识产生的状况为目的。并且，实际上即使出现了女性劳动者比例低于4成的情况，单纯地以想要优先女性或给予女性有利待遇这样的意图采取措施是违法的。

4 禁止以婚姻、怀孕·分娩等为理由，给予女性不利待遇（法令第9条）

禁止企业的下列行为。

- ① 事先规定女性劳动者结婚、怀孕、分娩时需离职。
- ② 以婚姻为理由解雇女性劳动者。
- ③ 以厚生劳动省令规定的事由为理由，基于女性劳动者不利的待遇。
此外，在怀孕中·产后1年以内的解雇，企业未证明怀孕等并非理由，则视为无效。
※因育儿休假等为理由的不利待遇是《育儿·照护休假法》禁止的行为。

例如以下列事项为理由

- 怀孕、分娩
- 产检休假
- 因孕吐或保胎而休假
- 产前·产后休假
- 育儿休假·照护休假 等



如果受到这些对待，则是违法的

- 被解雇
- 未续签合同
- 被强制要求成为兼职员工
- 被降薪
- 被换到平时不可能去的岗位 等

5 需要采取性骚扰对策、怀孕·分娩等折磨对策（法令第11条·法令第11条之2）

为了防止职场性骚扰、怀孕·分娩等相关的折磨，企业必须通过设置咨询窗口等，在雇用管理上采取必要的对策。

※防止育儿休假等相关的折磨的措施请参考育儿·照护休假法的规定。

※禁止因联系咨询窗口而施加不公待遇。

性骚扰案例

- 在出差时的车内，上司接触女性下属的腰部或胸部，因遭到抗拒而将该下属调换至不利的岗位。
- 在办公室内，社长平时公然谈论员工的性话题，因遭到抗议而解雇该员工。
- 在工作单位的走廊或电梯内等，上司屡次触摸女性下属的腰部等，造成下属感到痛苦，工作意愿降低。
- 同事在公司内或向客户散播有关性方面的谣言，导致无法安心工作。

怀孕·分娩等有关的折磨案例

- 由于怀孕被免除站立工作，被同事抱怨“只有你坐着工作太狡猾了”，一直被孤立，无法安心工作。
- 屡次被前辈说“刚入职就怀孕，想着休产假·育儿假，太厚颜无耻了”，工作意愿低下。

6 需要采取怀孕中・产后的健康管理（母性健康管理）措施（法令第12条・法令第13条）

企业必须采取必要措施，以确保怀孕中・产后的女性劳动者必要的接受保健指导・健康检查的时间（法令第12条），以遵守医师等的指导事项（法令第13条）。

<女性劳动者女性健康管理所需的措施>

- 需按照下述频率确保女性劳动者定期接受作为孕产妇的保健指导或健康检查的必要时间。

【怀孕中】怀孕23周前	4周1次
怀孕24周至35周	2周1次
怀孕36周以后直至分娩	1周1次

※但是，医师或助产士（以下通称“医师等”）做出不同指示时，必须遵守该指示，确保必要的时间。

【产后（分娩后1年以内）】

医师等做出保健指导或接受健康检查的指示时，必须确保必要的时间以遵守该指示。

- 怀孕中及分娩后的女性劳动者接受保健指导或健康检查、接受医师等的指导时，为了遵守该指导，企业需采取下列变更工作时间或减轻工作等必要措施。
 - 怀孕中的通勤限制放宽（错峰出勤、工作时间的缩短、交通手段・通勤路径变更 等）
 - 和怀孕中的休息有关的措施（休息时间的延长、休息次数的增加、休息时间段的变更 等）
 - 怀孕中或分娩后的症状等对应的措施（作业的限制、工作时间的缩短、停工 等）

※即使没有或者不明确医师等的指导时，也需要采取适当的对应方式，例如通过女性劳动者和主治医师或产业保健工作人员联络以寻求判断等。

7 派遣对象单位也适用男女雇用机会均等法

即使在劳动者派遣时，派遣对象单位也适用关于禁止以法律规定的怀孕・分娩等为理由给予女性不利待遇（法令第9条）、性骚扰对策（法令第11条）、怀孕・分娩等相关的骚扰对策（法令第11条之2）或女性健康管理（法令第12条、法令第13条）的规定。

※禁止以育儿・照护休假法等的申报・取得等为理由给予不利待遇（法令第10条、第16条、第16条之4、第16条之7、第16条之10、第18条之2、第20条之2、第23条之2）的规定也适用于派遣对象单位。

咨询对象 都道府县劳动局 雇用环境・均等部（室）

※可通过日语进行电话咨询。

※如直接前来咨询窗口时，可通过翻译进行咨询。

都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码
北海道	011-709-2715	东京	03-3512-1611	滋贺	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	爱媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宫城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福冈	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐贺	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	长崎	095-801-0050
福岛	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鸟取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	长野	026-227-0125	岛根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	冈山	086-225-2017	宫崎	0985-38-8821
群马	027-896-4739	静岡	054-252-5310	广岛	082-221-9247	鹿儿岛	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	爱知	052-857-0312	山口	083-995-0390	冲绳	098-868-4380
千叶	043-221-2307	三重	059-226-2318	德岛	088-652-2718		

受理时间8:30~17:15（周六、周日、节假日、岁末年初除外）