

# 1 男女雇用機会均等法の概要

## 1 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条、第6条）

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生（※）、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は次の5つの事項です。

- ①住宅賃金の貸付け
- ②生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ③労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ④労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ⑤住宅の貸与

### ＜禁止される差別の例＞

- 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。  
社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。
- 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。  
派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。
- 職種の変更にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
例えば：職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。
- 一定の役職への昇進にあたって、その条件を男女で異なるものとする。こと。  
例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。こと。
- 福利厚生の措置の実施にあたって、その条件を男女で異なるものとする。こと。  
例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
- 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。  
例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。
- 退職の勧奨にあたって、男女のいずれかを優先すること。  
例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

## 2 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

## 3 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第8条）

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

#### 4 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等をする事は禁止されています（法第9条）

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。  
また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。  
※育児休業等を理由とする不利益な取扱いは育児・介護休業法で禁止されています。

##### 例えばこんなことを理由として

- ・ 妊娠した、出産した
- ・ 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・ 産前・産後休業をとった
- ・ 育児休業・介護休業をとった など



##### こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・ 解雇された
- ・ 契約が更新されなかった
- ・ パートになれと強要された
- ・ 減給された
- ・ 普通ありえないような配置転換をされた など

#### 5 セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策が必要です（法第11条・法第11条の2）

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、相談窓口の設置など、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

※育児休業等に関するハラスメントの防止措置は育児・介護休業法に規定されています。

##### セクシュアルハラスメントの例

- ・ 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- ・ 事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。
- ・ 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛を感じて、就業意欲が低下している。
- ・ 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂(うわさ)を流したため、仕事が手につかない。

##### 妊娠・出産等に関するハラスメントの例

- ・ 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい！」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手につかない。
- ・ 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

#### 6 妊娠中・出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置を講じることが必要です（法第12条・法第13条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）。

### <女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】 妊娠23週まで	4週間に1回
妊娠24週から35週まで	2週間に1回
妊娠36週以後出産まで	1週間に1回

※ただし、医師又は助産師（以下「医師等」）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

#### 【産後（出産後1年以内）】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
  - ・妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等）
  - ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等）
  - ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

## 7 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止（法第9条）、セクシュアルハラスメント対策（法第11条）、妊娠・出産等に関するハラスメント対策（法第11条の2）や母性健康管理（法第12条、法第13条）についての規定が適用されます。

※育児・介護休業法の育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益な取扱いの禁止（法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）も、派遣先にも適用されます

**問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）** 受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

**通訳者はいません。通訳できる方とお越しく下さい。**

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		