男女雇用機会均等法のあらまし

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

目　次

Ⅰ　男女雇用機会均等法のポイント…… 3

Ⅱ　労働基準法（妊産婦等）のポイント…… 6

Ⅲ　男女雇用機会均等法のあらまし…… 7

1　総則…… 7
2　雇用の分野における男女均等な機会及び待遇の確保等…… 8
（1）募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止（第5条）…… 8
（2）配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止（第6条）…… 11
（3）間接差別の禁止（第7条）…… 22
（4）女性労働者についての措置に関する特例（第8条）…… 25
（5）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）…… 28
3　事業主の講ずべき措置等…… 33
（1）職場におけるセクシュアルハラスメント対策（第 11 条）…… 33
（2）職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第 11 条の3）…… 34
（3）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に関する関係者の責務（第 11 条の2・第 11 条の4）…… 35
（4）妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第 12 条、第 13 条）…… 44
（5）男女雇用機会均等推進者の選任（第 13 条の2）…… 48
（6）派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用（労働者派遣法第 47 条の2）…… 49
（7）深夜業に従事する女性労働者に対する措置（均等則第 13 条）…… 50
4　事業主に対する国の援助（第 14 条）…… 52
5　紛争が生じた場合の救済措置…… 56
（1）苦情の自主的解決（第 15 条）…… 56
（2）紛争の解決の促進に関する特例（第 16 条）…… 56
（3）労働局長による紛争解決の援助（第 17 条）…… 57
（4）機会均等調停会議による調停（第 18 条、第 23 条～ 25 条）…… 57
6　法施行のために必要がある場合の指導等…… 59
（1）報告の徴収と助言、指導、勧告（第 29 条）…… 59
（2）実効性の確保（第 30 条、第 33 条）…… 59
7　公務員等に関する適用除外（第 32 条）…… 60

Ⅳ　コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針…… 61

Ⅴ　労働基準法のあらまし（妊産婦等）…… 64

Ⅵ　関連条文、指針…… 68

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…… 68
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施行規則…… 74
労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針…… 77
事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針…… 89
事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針…… 94
労働基準法（抄）…… 100

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、わが国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

このため、男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。また、上司・同僚からの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防止対策の措置を講じることが事業主に義務付けられています。

厚生労働省では、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るため、法の周知や法違反の事実が認められる企業に対し是正指導等を行うとともに、実質的な男女均等取扱いの実現を目指し、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組を促進する施策を展開します。

各企業におかれましては、雇用管理のあらゆる面において、性別によることなく、個々人の意欲、能力、適性に基づく公正な取扱いを行うことはもとより、ハラスメント防止対策等に取り組んでいただき、男女がともにその能力を十分発揮することができる職場づくりに向けて一層の取組をお願いします。

なお、女性の活躍を一層進めるための女性活躍推進法に基づき常時雇用する労働者数が 101 人以上の企業については、一般事業主行動計画の策定や届出等が義務付けられているとともに、100 人以下の企業では努力義務となっています。また、301 人以上の企業については、令和４年７月８日から、男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となりました。

男女労働者の均等取扱いの確保とともに、更なる女性の活躍推進に向け、女性活躍推進法に基づく取組を積極的に進めていただくようお願いします。