

| 性別を理由とする差別の禁止   |               |
|---|---------------|
| 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（第5条・第6条）  | P.8～21<br>参照  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。</li> </ul>   |               |
| 間接差別の禁止（第7条）  | P.22～25<br>参照 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者の性別以外の事由を要件とする措置のうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止しています。</li> </ul> <p>【厚生労働省令で定める措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。</li> <li>○ 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、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。</li> <li>○ 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。</li> </ul> <p>※ なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性もあります。</p> |               |
| 女性労働者についての措置に関する特例（第8条）   | P.25～27<br>参照 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨を規定しています。</li> </ul>  |               |
| 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)  |               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めを禁止しています。</li> <li>婚姻を理由とする解雇を禁止しています。</li> <li>妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いを禁止しています。</li> <li>妊娠中・出産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効としています。</li> </ul>  | P.28～32<br>参照 |

|   |               |
|---|---------------|
| <b>セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策</b>   |               |
| <b>職場におけるセクシュアルハラスメント対策（第11条）</b>   |               |
| ・ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。   |               |
| <b>妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の3）</b>   | P.33～43<br>参照 |
| ・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。   |               |
| <b>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）</b>   |               |
| ・ 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のために、事業主や労働者が努めるべき責務を定めています。   |               |
| <b>母性健康管理措置（第12条・第13条）</b>  |               |
| ・ 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の時間の確保、当該指導又は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必要な措置の実施を事業主に義務付けています。                      | P.44～47<br>参照 |
| <b>男女雇用機会均等推進者の選任（第13条の2）</b>   |               |
| ・ 事業主は、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として、男女雇用機会均等推進者を選任するよう努めなければならないこととされています。 | P.48 参照       |
| <b>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）</b>  |               |
| ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、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及び母性健康管理措置についての規定は派遣先事業主にも適用されます。                        | P.49 参照       |
| <b>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）</b>   |               |
|   | P.50～51<br>参照 |
| <b>事業主に対する国の援助（第14条）</b>  |               |
| ・ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対し、国は相談その他の援助を実施しています。                                  | P.52～55<br>参照 |

|                                 |                 |
|---------------------------------|-----------------|
| <b>労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置</b> | P.56 ~ 58<br>参照 |
| 企業内における苦情の自主的解決（第 15 条）         |                 |
| 労働局長による紛争解決の援助（第 17 条）          |                 |
| 機会均等調停会議による調停（第 18 条～第 27 条）    |                 |

|  |         |
|--|---------|
| <b>法施行のために必要がある場合の指導等</b>                | P.59 参照 |
| 厚生労働大臣又は労働局長による報告の徴収、助言・指導・勧告（第 29 条）    |         |
| 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第 30 条）           |         |
| 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20 万円以下の過料（第 33 条） |         |

|   |                 |
|---|-----------------|
| <b>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</b> | P.61 ~ 63<br>参照 |
|---|-----------------|