



男女雇用機会均等法

のあらまし

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、我が国が将来にわたって経済社会の活力を維持していくためには、労働者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が、重要な課題となっています。

各企業におかれましては、このリーフレットを参考に男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）の内容をご理解いただくとともに、法に沿った雇用管理がなされるよう、その内容を遵守していただくようお願いします。

I 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（法第5条・第6条）

事業主が、労働者に対し、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、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の変更において、性別を理由に差別的取扱いをすることは禁止されています。

※福利厚生の措置の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの措置になります。

- ①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
- ②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
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

禁止される差別的取扱いの具体的な内容は

指針（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）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/dl/O4a.pdf>

において示されています。

具体的な内容は次のページへ



＜禁止される差別の例＞

○募集又は採用に当たって、男女のいずれかを排除すること。

例えば：一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

○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：営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

○福利厚生措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

○退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

例えば：女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

○労働契約の更新（雇止め）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：経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

※ここに示された措置はあくまでも例示です。これら以外であっても差別的な措置であれば、当然、法違反となります。

Ⅱ 間接差別の禁止（法第7条）

間接差別とは、

- ①性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③合理的な理由がないときに講じること

をいいます。

厚生労働省令で定める以下の3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

Ⓐ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。

【合理的理由がないと認められる例】

⇒荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

Ⓑコース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。

【合理的理由がないと認められる例】

⇒広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合。

Ⓒ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。

【合理的理由がないと認められる例】

⇒特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める3つの措置以外については、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があります。

！雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

Ⅲ 女性労働者に係る措置に関する特例 (法第8条)

事業主が、職場に**事実上生じている男女間の格差**を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、**女性のみを対象とする又は女性を有利に取扱う措置**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**…男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、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又は女性を有利に取扱う措置**を講じるには、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、有利に取り扱いたいという意図で措置を講じる場合には、均等法違反となります。

措置の例 【昇進】 役職への昇進に当たって、昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。
昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること…など

Ⅳ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (法第9条)

事業主が

- ①婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めをすること
- 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**をすることは禁止されています。

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。

厚生労働省令で定める事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③母性健康管理措置を求め、又は受けたこと。
- ④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、又はこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤産前休業を請求したこと又は産前休業したこと、産後に就業できないこと、又は産後休業したこと。
- ⑥軽易業務への転換を請求し、又は転換したこと。
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、又は時間外等に就業しなかったこと。
- ⑧育児時間の請求をし、又は取得したこと。
- ⑨妊娠又は出産により労働できないこと、労働できなかったこと、又は能率が低下したこと。

禁止される不利益取扱いの例

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

V セクシュアルハラスメント対策 (法第11条)

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント対策として、**雇用管理上必要な措置**を講じなければなりません。

雇用管理上講ずべき措置の内容については、以下の9項目が

指針（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）

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/dl/05a.pdf>

に定められています。

- ①セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講ずること。
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

周知・啓発等、措置の具体例については、以下のパンフレットからご覧になれます。

→ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyoo01.html>

VI 母性健康管理措置 (法第12条・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、医師等による指導事項を守ることができるようにするための必要な措置を講じなければなりません。

- 事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診す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りません。

〔確保しなければならない回数〕

・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、必要な時間を確保することが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）

医師等が健康診査等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、必要な時間を確保することが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、健康診査等を受け、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にするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

〔事業主が講じなければならない措置〕

- ・妊娠中の通勤緩和（時差出勤、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、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。

Ⅶ ポジティブ・アクションに対する国の援助 (法第14条)

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積極的な取組（**ポジティブ・アクション**）を講じる事業主に対して、国は**相談その他の援助**を行っています。

ポジティブ・アクションとは？

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことを「ポジティブ・アクション」といいます。

国の援助とは具体的にどんなことをやってるの？

厚生労働省では、各地において経営者団体等と連携を図りながら、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深めるよう周知を図るとともに、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助するため、次のような事業を実施しています。

- ①経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施。
- ③事業場から選任された機会均等推進責任者あてメールマガジンによる情報提供を実施。
- ④「ポジティブ・アクション応援サイト」<http://www.netin.org/jiwe/pa/>により、企業のポジティブ・アクションの取組状況を紹介。
- ⑤人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組を進めるためのセミナーの開催。
- ⑥企業が他社と比較した自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況を測るものさしとなる値（ベンチマーク）を構築し、目標設定をしやすいするための事業（ベンチマーク事業）や、ベンチマークに基づき、中小企業を対象にポジティブ・アクションの取組についての助言、援助を行う「中小企業女性の能力発揮診断事業」の実施。

Ⅷ 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合の救済措置 (法第17条・第18条)

労働者と事業主との間で男女均等取扱い等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、均等法に基づく**労働局長による紛争解決の援助(法第17条)**及び**紛争調整委員会による調停(法第18条)**が受けられます。

労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

紛争調整委員会による調停

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

援助の対象となる紛争

法第5条～7条、第9条、第11条第1項、第12条及び第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。

※法第5条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。

不利益取扱いの禁止

労働者が労働局長による紛争の解決の援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由に、事業主が当該労働者に対して配置転換、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

制度の詳細、手続きについては以下のパンフレットからご覧になれます。

➡ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/dl/data02.pdf>

IX 法施行のために必要がある場合の指導等 (法第29条・第30条・第33条)

<報告の徴収並びに助言、指導及び勧告>

均等法違反となる事実の有無を確認するに当たって、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。

X 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)

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、均等法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (法第9条)、セクシュアルハラスメント対策としての雇用管理上必要な措置 (法第11条) や母性健康管理措置 (法第12条、13条) についての規定が適用されます。

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。また、メールマガジンの無料サービスをおこなっています。詳しくは <https://filsp.jp/mhlw/> をご覧下さい。

男女雇用機会均等法の詳細に関するお問い合わせは、**各都道府県労働局雇用均等室** へ

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	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

男女雇用機会均等法に関する厚生労働省ホームページ↓

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>