

1 目的と基本的理念（法1条、2条）

男女雇用機会均等法（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／昭和61年施行）は、

- ① 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ること
- ② 女性労働者の就業に関して妊娠中・出産後の健康の確保を図る等の措置を推進すること

を目的としています。

また、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本的理念とし、事業主は基本的理念に従って、労働者の職業生活の充実のために努力することが求められています。

2 性別を理由とする差別の禁止等

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るために、

- (1) 性別を理由とする差別（直接差別）の禁止…………… P5～
- (2) 間接差別の禁止…………… P15～
- (3) 女性労働者に係る措置に関する特例…………… P17～
- (4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等…………… P20～

を定めています。

(1) 性別を理由とする差別（直接差別）の禁止 （法5条、6条、均等則、指針1）

均等法は、次の①～⑤の事項について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止しています。

ただし、女性労働者に係る措置の特例に該当する措置を講ずる場合（P17～）は、差別的取扱いにはなりません。

① 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止

募集・採用について、次のようなことは均等法違反となります。

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

一定の職種（総合職、一般職等）や一定の雇用形態（正社員、パートタイム労働者等）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。

募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする

例

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子供がないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

採用選考において、能力や資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

例

採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること

例

男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

- 例** 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

② 配置・昇進・降格・教育訓練等に係る性別を理由とする差別の禁止

配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練について、次のようなことは均等法違反となります。

配置

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** 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。

一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする

- 例** 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社の経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。

一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

- 例** 一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること

例

営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。

配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること

例

営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者についてはその業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。

配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること

例

男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者にはその金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。

配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること

例

経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。

昇進

一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例

女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。

一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする

例

女性労働者についてのみ、結婚したこと、一定の年齢に達したこと又は子供がいることを理由として、昇格できない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。

一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

- 例** 一定年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。

一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること

- 例** 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

降 格

降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること

- 例** 一定の役職を廃止するに際して、その役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。

降格に当たっての条件を男女で異なるものとする

- 例** 女性労働者についてのみ、結婚していることや子供がいることを理由として、降格の対象とすること。

降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

- 例** 営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。

降格に当たって、男女のいずれかを優先すること

- 例** 一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

教育訓練

教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例

一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする

例

男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。

教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること

例

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

③ 福利厚生に係る差別の禁止

福利厚生の措置のうち、男女で差別的取扱いをすることが均等法違反となる事項の具体的な範囲は、厚生労働省令で以下の4つに定められています。

ア 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

イ 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
(生命保険料の一部補助等)

ウ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
(財形貯蓄に対する奨励金の支給等)

エ 住宅の貸与

ア～エの福利厚生について、次のような措置は均等法違反となります。

福利厚生の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例 男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

福利厚生の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする

例 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料の提出を求めること。

なお、賃金については、上記の「福利厚生の実施」にはあらず、労基法4条で男女の差別的取扱いを禁止しています（P49参照）。

4 職種や雇用形態の変更に係る差別の禁止

職種や雇用形態の変更について、次のようなことは均等法違反となります。

職種の変更

職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例 「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。

職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする

例 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

例 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること

例

「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

職種の変更について男女で異なる取扱いをすること

例

女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

雇用形態の変更

雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例

有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者のみとすること。

雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする

例

パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。

一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

例

有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。

雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること

例

パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

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

女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、結婚していることや子供がいることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。

⑤ 退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に係る差別の禁止

退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、次のようなことは均等法違反となります。

退職の勧奨

退職勧奨の対象を男女のいずれかのみとすること

例

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。

退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする

例

女性労働者に対してのみ、子供がいることを理由として、退職の勧奨をすること。

退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

例

経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。

退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること

例

男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。

定 年

定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

例

定年年齢の引上げを行う際に、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。

解 雇

解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること

例

経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。

解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、その条件を男女で異なるものとする。

例

一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

例

経営合理化に伴う解雇に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみを解雇の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は解雇の対象とすること。

解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること

例

解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。

労働契約の更新（雇止め）

労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例

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。

労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする

例

男女のいずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

例

労働契約の更新に当たって、男性労働者については平均的な営業成績である場合には労働契約の更新の対象とするが、女性労働者については、特に営業成績が良い場合にのみその対象とすること。

労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること

例

労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

※募集・採用、配置、昇進に係る均等取扱いについての例外

均等法では職場における男女差別を禁止していますが、次のア～ウについては、男女で異なる取扱いをすることに合理的な理由が認められるとして、均等法違反にはなりません。

ただし、男性又は女性のいずれか一方の性が就くべきであると社会通念上考えられている職務は含まれません。この仕事は女性の方が向いている、などといった思いこみは法違反になるため、この例外は極めて限定的に解釈してください。

例外となる場合

ア 次に掲げる職務に従事する労働者

- ① 俳優、歌手、モデルなど、芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ 宗教上（神父・巫女等）、風紀上（女子更衣室の係員等）、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務

イ 労基法により、坑内労働、危険有害業務について女性の労働が制限又は禁止されていること、あるいは保健師助産師看護師法により、助産、妊婦、じょく婦、新生児に対する保健指導を行う業務が女性に限られていることから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を發揮しがたい海外での勤務（海外勤務であれば全てこれに該当するというものではありません）が必要な場合その他特別な事情により、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(2) 間接差別の禁止（法7条、均等則、指針1）

均等法は、厚生労働省令で定める3つの措置について、間接差別を禁止しています。

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ずることをいいます。

次のア～ウの措置については、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるとして、業務の遂行上特に必要である場合等合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されます。

ア 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

合理的な理由がないとされる例

単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的をしていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

イ 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

合理的な理由がないとされる例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

ウ 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

合理的な理由がないとされる例

広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

(注) ア～ウ以外の措置についても、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、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。

(3) 女性労働者に係る措置に関する特例（法8条、指針1）

前述のとおり、均等法は、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置について、男女で異なる取扱いとして禁止しています。

ただし、以下①～⑥の措置を講ずることは、男女の均等な機会及び待遇の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置（ポジティブ・アクション*）として、均等法に違反しません。

① 募集・採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない*¹雇用管理区分*²における募集・採用、又は役職についての募集・採用に当たり、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをする、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用するなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

② 配置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、そのために必要な資格試験の受験を女性のみ奨励する、基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して配置するなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

③ 昇進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たっ

て、昇進試験の受験を女性にのみ奨励する、昇進の基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

④ 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、対象を女性のみとする、女性に有利な条件を付すなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

⑤ 職種の変更

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、そのための試験の受験を女性にのみ奨励する、変更基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して職種の変更の対象とするなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

⑥ 雇用形態の変更

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、そのための試験の受験を女性にのみ奨励する、変更基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して雇用形態の変更の対象とするなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

- ※1 「相当程度少ない」とは、その雇用管理区分に属している女性労働者の割合が4割を下回っている状況をいいます。
- ※2 「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と、従事する職務内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において異なる雇用管理を行うことを予定しているものをいいます。
（例：総合職、一般職／事務職、技術職、専門職／正社員、契約社員、パートタイム労働者 など）

また、以上のような、事業主が男女の均等な機会及び待遇の支障となっている事情を改善することを目的とする措置を講じ、又は講じようとする場合は、国の援助を受けることができます（P39参照）。

※ 「ポジティブ・アクション」とは

「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組みのことです。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を發揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組みです。

なお、厚生労働省では、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」により、様々な企業の取組みを紹介しています。

（参照 <http://positiveaction.mhlw.go.jp/>）

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月28日に成立、平成28年4月1日より施行されました。301人以上の労働者*を雇用する事業主は、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

*労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、300人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

（参照 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）

(4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (法9条、均等則、指針1)

均等法は、次の①～③について、女性労働者が婚姻・妊娠・出産したことを理由とする不利益取扱いとして禁止しています。

- ① 女性労働者が婚姻・妊娠・出産したことを退職理由として予定する定めをすること
- ② 婚姻したことを理由として解雇すること
- ③ 妊娠・出産等^{*1}を理由とする解雇、その他不利益な取扱い^{*2}をすること

なお、妊娠中又は産後一年以内の女性労働者の解雇は、事業主が妊娠等を理由（※1の事項と同じです）とする解雇ではないことを証明しない限り、無効となります。

※1 「妊娠・出産等」とは、厚生労働省令で定めた次のア～ケの事項です。

- ア 妊娠したこと
- イ 出産したこと
- ウ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又はその措置を受けたこと
- エ 坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出もしくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
- オ 産前休業を請求し、もしくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、もしくは産後休業をしたこと
- カ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと

キ 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと

ク 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと

ケ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこともしくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

なお、ケの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

※2「解雇、その他不利益な取扱い」としては、指針1にてア～サの例が挙げられます。

ア 解雇すること

イ 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

ウ 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、その回数を引き下げること

エ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと

オ 降格させること

カ 就業環境を害すること

キ 不利益な自宅待機を命ずること

ク 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

例

賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった（又はできなかった）期間分を超えて不支給とすること。

ケ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

例 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が妊娠し、出産し、又は労基法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。

コ 不利益な配置の変更を行うこと

例 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

サ 派遣労働者として就業する者について、派遣先がその派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

例 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができること認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。

なお、③（妊娠・出産等^{*1}を理由とする解雇、その他不利益な取扱い^{*2}の禁止）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P36参照）。

妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを行うとは

均等法違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産等の事由を「契機として」（原則として、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内）不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

3 事業主の講ずべき措置

均等法及びその他関連法令は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための前提条件を整備する観点から、

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置
.....P23～
- (2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する
雇用管理上の措置.....P27～
- (3) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置.....P32～
- (4) 派遣先事業主が講ずべき措置.....P36～
- (5) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置.....P36～

を事業主の講ずべき措置として定めています。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する 雇用管理上の措置（法11条、指針2）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件で不利益を受けることのないよう、また、その性的な言動により就業環境が害されることのないよう、その労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備など、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

● 「職場」とは

労働者が通常就業している場所以外でも、業務を遂行する場所については「職場」に含まれます。また、就業時間外の宴会であっても、実質的に職務の延長線上のものであれば職場に該当すると考えられます。

例 取引先の事務所、顧客の自宅、取引先と打合せをする飲食店

● 「労働者」とは

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者や契約社員など、事業主が雇用する労働者のすべてを意味します。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

なお、行為者が被害者より優位な立場にある必要はないため、病院における患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

また、行為者・被害者とも性別は問わないため、男性も女性も行為者にも被害者にもなり得ます。

● 「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び性的な行動を意味します。

例

- ①性的内容の発言…性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること等
- ②性的な行動……性的な関係を強要すること、身体への不必要な接触、わいせつ図画の配布等

● セクシュアルハラスメントの分類

① 対価型セクシュアルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるもの。

例

事業所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。

② 環境型セクシュアルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること。

例

労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンの「壁紙」にアダルトサイトの写真を使用しているため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

なお、事業主、上司、同僚といった職場内の関係に限らず、取引先、顧客といった職場外の関係においてもセクシュアルハラスメントは成立します。

また、セクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当し、被害を受ける者の性的指向^{*1}や性自認^{*2}にかかわらず、セクシュアルハラスメントは成立します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己意識

企業が雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、次の10の措置を講じなければなりません。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・職場における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 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者（行為者）については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等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 相談窓口の担当者が、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、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に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、職場における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。(例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。)
- ⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑨ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応や当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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るとともに、その旨を労働者に周知すること。
- ⑩ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談したこと、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。

なお、この内容（(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P36参照）。

(2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置（法11条の2、指針7）

事業主は、職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や産前産後休業等を利用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

妊娠等の状態に関する言動や産前産後休業等の制度又は措置の利用に関する言動と、就業環境が害されたこととの間に因果関係があるものが、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについてはハラスメントには該当しません。

育児・介護休業法においても、事業主は、職場において行われる上司・同僚からの言動により、育児休業・介護休業等を利用する労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています（育児・介護休業法25条）。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの内容

● 「職場」とは … P23参照

労働者が通常就業している場所以外でも、労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれます。

● 「労働者」とは …P24参照

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者や契約社員など、事業主が雇用する労働者のすべてを意味します。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

● 「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期をずらすことが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

● 妊娠等に関するハラスメントの分類

① 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度又は措置の利用に関する上司・同僚の言動により男女労働者の就業環境が害されるものを言います。

均等法が対象とする制度又は措置

- ① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ③ 産前休業
- ④ 軽易な業務への転換
- ⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑥ 育児時間

〈ハラスメントとなりうる言動の典型例〉

ア 制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。

イ 制度等の利用の請求等や制度等の利用を上司・同僚が阻害するもの

例 軽易な業務への転換について上司に相談したところ、上司から「あなたの業務を軽くした分他の同僚の業務が増えたり残業が増えたりしても構わないのか」と言われ、軽易な業務への転換の申出を断念せざるを得なくなった。

ウ 制度等を利用したことにより上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることについて、「あなただけ座って仕事をしてずるい！」と同僚からずっと仲間外れにされ、仕事に手がかかない。

※労働者への直接的な言動である場合に該当します。

※イ、ウにおいては、単に言動があるだけでは該当せず、客観的に見て、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況であったり、就業する上で看過できない程度の支障が生じたりする場合に該当します。

※ア、イの上司による言動は、1回の言動でも該当します。

※イの同僚による言動及びウは、繰り返し又は継続的な言動の場合に該当します。ただし、労働者が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにもこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

② 状態への嫌がらせ型

次に掲げる妊娠又は出産に関する上司・同僚による言動により女性労働者の就業環境が害されるものをいいます。

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

＜ハラスメントとなりうる言動の典型例＞

ア 女性労働者が妊娠・出産等をしたことにより、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例 上司に妊娠を相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

イ 女性労働者が妊娠・出産等をしたことにより、上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例 先輩に「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」と何度も言われて、会社に行くのが非常に苦痛となっている。

※労働者への直接的な言動である場合に該当します。

※イにおいては、単に言動があるのみでは該当せず、客観的に見て、一般的な女性労働者であれば、就業する上で看過できない程度の支障が生じる場合に該当します。

※アは、1回の言動でも該当します。

※イは、繰り返し又は継続的な言動の場合に該当します。ただし、労働者が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

企業が雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、次の11の措置を講じなければなりません。

- ① 妊娠・出産等に関するハラスメントの内容及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、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 相談窓口の担当者が、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、妊娠・出産等に関するハラスメントが現実に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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当する否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。（例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）
- ⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実を確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

- ⑧ 改めて職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- ⑩ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報はその相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事情の対応に当たっては、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るとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- ⑪ 労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと又は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。

なお、この内容（(2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P36参照）。

(3) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 (法12条、13条、均等則、指針4)

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、次の①、②の措置を講じなければなりません。

- ① 保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
- ② 医師等の指導事項を守るために必要な措置

また、労働者がこれらの措置を求めたこと、あるいは措置を受けたことを理由として、事業主が不利益取扱いをすることは禁止されています（「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」P20参照）。

① 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するために、次のような妊娠週数の区分に応じた回数、保険指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。

(i) 産前の場合

妊娠23週まで…………… 4週に1回

妊娠24週から35週まで…… 2週に1回

妊娠36週から出産まで…… 1週に1回

ただし、医師又は助産師が異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間を確保してください。

(ii) 産後（1年以内）の場合

医師又は助産師の指示に従って、必要な時間を確保してください。

② 医師等の指導事項を守るために必要な措置

医師又は助産師の指導事項を守るために、次に挙げるような措置を講じなければなりません。

(i) 妊娠中の通勤緩和

- 医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
➡ 指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- 医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
➡ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図ること

(ii) 妊娠中の休憩

- 医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
➡ 指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置

- 医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
 - ➡ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図ること

(iii) 妊娠中又は出産後の症状などへの対応

- 医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
 - ➡ 指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置
- 医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合
 - ➡ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等の必要な措置

(iv) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容が的確に伝達され、また講ずべき措置の内容が明確に伝わるように、事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」(P35)の利用に努めること

(v) プライバシーの保護

妊娠中及び出産後の女性労働者の症状などに関する情報は、個人のプライバシーに関するものであるため、プライバシーの保護に特に留意すること

なお、この内容 ((3) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置) については、派遣先の事業主にも適用されます (「派遣先事業主が講ずべき措置」P36参照)。

その他の労基法上の母性保護制度については、「母性保護・母性健康管理」(P53～) をご覧ください。

母性健康管理指導事項連絡カード

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿
 医師等氏名
 医療機関等名
 平成 年 月 日
 医師等氏名
 医師等氏名
 印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認められます。

記

1. 氏名等

氏名	姓	分娩予定日	年	月	日

2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等	指導項目	標 準 措 置
つわり 症状が著しい場合	胎動頻回の短縮	休業（入院加算）
	休業（入院加算）	
妊婦貧血 Hb9g/dl以上11g/dl未満 Hb9g/dl未満	胎動頻回の短縮	負担の大きい作業、長時間作業を制限される作業の制限又は休息
	休業（自宅療養）	
子宮内胎児発育遅延	軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（自宅療養又は入院加算）
切迫早産（妊娠22週未満）	軽 症	休業（自宅療養又は入院加算）
	重 症	休業（自宅療養又は入院加算）
妊 娠 浮 腫	軽 症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（入院加算）
妊 娠 蛋 白 尿	軽 症	負担の大きい作業、ストレッズ、労務を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（入院加算）
妊婦高血圧 症候群 （妊娠中重症）	高血圧が見られる場合	負担の大きい作業、ストレッズ、労務を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	高血圧に 蛋白尿を伴う場合	休業（入院加算）
妊婦前から持っている糖尿病 （妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（自宅療養又は入院加算）

症 状 等	指導項目	標 準 措 置
静脈巡視 症状が著しい場合 症状が軽い場合	胎動頻回の短縮	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は休息
	休業（入院加算）	
腰痛 症状が著しい場合 症状が軽い場合	胎動頻回の短縮	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	休業（入院加算）	
脳 震 動 軽 症 重 症	胎動頻回の短縮	負担の大きい作業、長時間作業を制限されることのない作業、寒い場所での作業の制限
	休業（自宅療養）	
多胎妊娠（胎 胎）	胎動頻回の短縮	必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	休業（自宅療養）	
産後の回復不全	胎動頻回の短縮	必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

3. 上記2の措置が必要な期間（当箇の予定期間に○を付けてください。）

1週間（月 日～月 日）	
2週間（月 日～月 日）	
4週間（月 日～月 日）	
その他（ ）	

4. その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の運動制限の措置	
妊娠中の休息に関する措置	

（記入の注意）
 (1) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の運動制限の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかかわらず、妊娠が不安定な場合、○印をご記入下さい。
 (2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休息に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかかわらず、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平 成 年 月 日

事業主 殿
 氏 名
 所 属
 印

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

(4) 派遣先事業主が講ずべき措置（派遣法47条の2、指針6）

労働者派遣が行われる場合、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も、次の①～④の措置を講じなければなりません。

- ① 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止…………… P20～
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する
雇用管理上の措置…………… P23～
- ③ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する
雇用管理上の措置…………… P27～
- ④ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置…………… P32～

また、紹介予定派遣*において、派遣先事業主は、派遣労働者を特定することを目的とした行為（例えば、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付）や特定を行う場合には、派遣労働者の性別を理由とした差別を行ってはなりません。

※ 「紹介予定派遣」とは？

労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う、又は予定しているもの

(5) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置 (均等則13条、育児・介護休業法19条、安衛法23条、 66条、66条の5、労基法66条、指針5)

事業主は、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤や業務を行う際におけるその女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

具体的に事業主が講ずるべき措置としては、次の①～④とされています。

- ① 通勤及び業務の遂行における安全の確保
- ② 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮
- ③ 仮眠室、休養室等の整備
- ④ 健康診断等

① 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

- 送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めること
- 防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めること

② 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

- 女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育や家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮するよう努めること
- 子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者*が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならないこと（「母性保護・母性健康管理」P53参照）

※ 「子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者」とは？

小学校入学までの子を養育する労働者、又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者です。

ただし、以下に該当する労働者は、深夜業の制限を請求できません。

- 日々雇用される労働者
- 勤続1年未満の労働者
- 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

保育・介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、次の3つ全てに該当する者をいいます。

ア 深夜に就業していないこと

（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含みます。）

- イ 負傷、疾病又は心身の障害により、請求に係る子又は家族を保育・介護することが困難でないこと
 - ウ 産前産後でないこと
- (iv) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (v) 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

③ 仮眠室、休養室等の整備

- 夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるときや、労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けること
- 男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けること

④ 健康診断等

- 深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又は深夜業への配置替えを行う際及び6か月以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行うこと
- 健康診断の結果、その健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、その労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずること
- 妊娠婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならないこと（「母性保護・母性健康管理」P53参照）

4 事業主に対する国の援助（法14条）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するためには、企業において男女労働者間に事実上生じている格差に着目し、格差解消を目指して、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましいとされています。

このような取組みを行う事業主が、次の①～⑤に掲げる措置を行おうとする場合、国は、相談その他の援助をすることができます。

- ① 労働者の配置等の状況の分析
- ② 分析に基づく改善計画の作成
- ③ 計画に定める措置の実施
- ④ 実施体制の整備
- ⑤ 実施状況の開示

なお、均等法は、男女で異なる取扱いをすることを禁止していますが、男女の均等な機会及び待遇の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置は、均等法に違反しません（P17参照）。

5 紛争が生じた場合の救済措置

紛争が生じた場合の救済措置として、

- (1) 苦情の自主的解決…………… P40
- (2) 紛争の解決の促進に関する特例…………… P40
- (3) 労働局長による紛争解決の援助…………… P41
- (4) 機会均等調停会議による調停…………… P41

が定められています。

(1) 苦情の自主的解決 (法15条)

事業主は、男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項（配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生の措置、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置）について、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及びその事業場を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関）に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

(2) 紛争の解決の促進に関する特例 (法16条)

以下①～⑩の事項に関する労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの対象にはならず、均等法に基づく労働局長による紛争解決の援助（(3) P41）及び機会均等調停会議による調停（(4) P41）の対象となります。

- ① 募集・採用
- ② 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
- ③ 一定の範囲の福利厚生（「福利厚生 of 措置のうち、男女で差別的取扱いすることが均等法違反となる事項」（P9）と同じです）
- ④ 職種や雇用形態の変更
- ⑤ 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- ⑥ 一定範囲の間接差別
- ⑦ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等
- ⑧ セクシュアルハラスメントの防止措置
- ⑨ 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置
- ⑩ 母性健康管理措置

※①募集・採用については、調停の対象となりません。

(3) 労働局長による紛争解決の援助（法17条）

(2)①～⑩の事項に関し、労働者と事業主との間で紛争がおり、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合は、都道府県労働局長は、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。

なお、事業主は、労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(4) 機会均等調停会議による調停（法18条、23～25条、均等則）

調停は、関係当事者間の個別紛争について、(1)、(3)に加え、公正、中立な第三者機関による解決を図るための制度です。

都道府県労働局長は、(2)②～⑩の事項に関し、労働者と事業主との間で紛争がおり、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）に調停を行わせるものとします。

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができます。

なお、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

その他調停に関する制度

○調停の打ち切り

紛争調整委員会は、調停による紛争の解決が見込めない場合や、調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができます。

○時効の中断

訴訟に持ち込む前に、時効の成立を心配せずに調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定が設けられています。

○訴訟手続きの中止

訴えを取り下げなくても調停手続きに専念する環境を確保することができるよう、訴訟を提起した後であっても、当事者が調停による解決が適当と考えた場合には、裁判所が訴訟手続きを中止できる規定が設けられています。

6 法施行のために必要がある場合の指導等

(1) 報告の徴収と助言、指導及び勧告（法29条、均等則）

厚生労働大臣は、均等法の施行に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、勧告をすることができます。この権限は、一部を除き都道府県労働局長に委任されています。

(2) 法の実効性の確保（法30条、33条）

雇用の分野における男女均等取扱いを確固たるものとするために、均等法の実効性を確保するための措置が求められます。

その措置として、

- ① 制裁措置としての公表制度
- ② 過料の制度

が定められています。

① 制裁措置としての公表制度

厚生労働大臣は、均等法で定める募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生 の措置、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置の事項について、均等法に違反している事業主に対し、6(1)の勧告をし、その勧告を受けた事業主が従わなかったときは、その旨を公表することができます。

② 過料の制度

厚生労働大臣が6(1)の報告を求めた場合において、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は、20万円以下の過料が科されます。