

改正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47年7月1日法律第113号
改正：平成7年6月9日法律第107号
平成9年6月18日法律第92号
平成11年7月16日法律第87号
平成11年7月16日法律第104号
平成11年12月22日法律第160号
平成13年7月11日法律第112号
平成14年5月31日法律第54号
平成14年7月31日法律第98号

目次

- 第1章 総則(第1条~第4条)
 - 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保(第5条~第20条)
 - 第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置(第21条~第23条)
 - 第4章 雑則(第24条~第28条)
- 附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり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とともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び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する。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、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その基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第3条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、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妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針(以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。)を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
 - ・女性労働者の職業生活の動向に関する事項
 - ・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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前 2 項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第 2 章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

第 1 節 女性労働者に対する差別の禁止等

（募集及び採用）

第 5 条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

（配置、昇進及び教育訓練）

第 6 条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（福利厚生）

第 7 条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（定年、退職及び解雇）

第 8 条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第 9 条 第 5 条から前条までの規定は、事業主が、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を講ずることを妨げるものではない。

(指針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条及び第6条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(苦情の自主的解決)

第11条 事業主は、第6条から第8条までの規定に定める事項に関し、女性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当該事業場の労働者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をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第12条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性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(平成13年法律第112号。第14条第1項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第19条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第13条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の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には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

(調停の委任)

第14条 都道府県労働局長は、第12条に規定する紛争(第5条に定める事項についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争解決促進法第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第15条 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第 16 条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局長の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第 17 条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第 18 条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

（厚生労働省令への委任）

第 19 条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第 3 節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

（事業主の講ずる措置に対する国の援助）

第 20 条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が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支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- ・ その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- ・ 前号の分析に基づき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支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- ・ 前号の計画で定める措置の実施
- ・ 前号の措置を実施するために必要な体制の整備

第 3 章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮）

第 21 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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配慮をしなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 4 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第 22 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定による保健指導又は健康診査を受け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らない。

- 第23条** 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第4章 雑則

（調査等）

- 第24条** 厚生労働大臣は、女性労働者の職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

- 第25条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し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、指導若しくは勧告をすることができる。
- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（公表）

- 第26条** 厚生労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前項第1条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（船員に関する特例）

- 第27条** 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項（同条第6項、第10条第2項、第21条第3項及び第23条第3項において準用する場合を含む。）第10条第1項、第21条第2項、第23条第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項（同条第6項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第7条、第12条、第22条及び第25条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第8条第3項中「労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和22年法律第100号）第87条第1項若しくは第2項の規定によって作業に従事しなかったこと」と、第13条第1項、第14条第1項及び第25条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第14条第1項中「個別労働関係紛争解決促進法第6条第1項の紛

争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第14条第1項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第2章第2節の規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する3人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。
- 4 第17条から第19条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第17条及び第18条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第19条中「この節」とあるのは「第27条第3項及び第4項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第27条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務院（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第4号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

附則（抄）

（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。