

男女雇用機会均等法が変わります!!

—平成19年4月1日スタート—

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた「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及び労働基準法の一部を改正する法律」（男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正法）が、平成18年6月15日に成立、同月21日に公布されました。

各企業におかれましては、募集・採用から定年・解雇までの雇用管理についてもう一度点検いただき、男女労働者がいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けての一層のご努力をお願いします。

目 次

1	改正のポイント	1
2	改正のポイント（対照表）	3
3	改正前後対照表	
	・男女雇用機会均等法	6
	・労働基準法	13
	・労働者派遣法	13

○労働局雇用均等室所在地一覧

平成18年7月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局（雇用均等室）

1 改正のポイント

男女雇用機会均等法

1 性別による差別禁止の範囲の拡大

① 男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになります

② 禁止される差別が追加、明確化されます

- ・ 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます
- ・ 配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限や業務配分に差がある場合異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます

③ 間接差別が禁止されます

外見上は性中立的な要件でも、省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には間接差別として禁止されます

※ 省令は今後定められますが以下のような内容が想定されます

- ① 募集・採用に当たり、一定の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用に当たり、全国転勤を要件とすること
- ③ 昇進に当たり転勤経験を要件とすること

2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

① 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

※ 省令、不利益取扱いの具体的内容については今後定められますが以下のような内容が想定されます

- | | |
|--------|-------------------------------------|
| 省令の内容 | － 労働基準法の母性保護措置や均等法の母性健康管理措置を受けたことなど |
| 不利益取扱い | － 退職勧奨、雇止め、パートへの変更など |

② 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります

3 セクシュアルハラスメント対策

職場でのセクシュアルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります

対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます

4 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が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とともに、妊産婦が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の措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講じることが義務となっています

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

5 ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます

6 過料の創設

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます

労働基準法

女性の坑内労働の規制緩和

女性の坑内労働について、女性技術者が管理・監督業務を行えるように規制が緩和されます

施行期日

平成19年4月1日

※ 改正均等法に基づく省令や指針は今後定められます

2 改正のポイント（対照表）

改正労働基準法（要約）

■性別による差別禁止の範囲の拡大■

現 行 法	改 正 法
○ 女性に対する差別を禁止 ○ 以下の事項に係る差別を禁止 ・ 募集・採用 ・ 配置・昇進・教育訓練 ・ 社内融資等の福利厚生 ・ 定年・解雇	○ 男女双方に対する差別を禁止 ○ 以下について差別禁止の対象に追加、明確化 ・ 降格 ・ 職種・雇用形態の変更 ・ 退職勧奨 ・ 雇止め ・ 配置において権限の付与・業務の配分が含まれることを明確化
● 間接差別とは ① 外見上は性中立的な要件だが、 ② 一方の性に相当程度の不利益を与え、 ③ その要件に業務遂行上の必要など合理性がないもの	【間接差別禁止規定の創設】 ○ 省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には、間接差別として禁止 ※ 今後省令で定めることが想定される内容 ① 募集・採用に当たり、一定の身長、体重又は体力を要件とすること ② コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用に当たり全国転勤を要件とすること ③ 昇進に当たり転勤経験を要件とすること

■妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止■

現 行 法	改 正 法
○ 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止	○ 省令で定める理由※¹による解雇その他不利益取扱い※²も禁止 ※¹ 今後省令で定めることが想定される内容 労働基準法の母性保護措置や均等法の母性健康管理措置（注：妊娠中の時差通勤等）を受けたこと等 ※² 今後定められることが想定される内容 退職勧奨、雇止め、パートタイムへの変更等 ○ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇ではないことを事業主が証明しない限り無効

■セクシュアルハラスメント対策■

現 行 法	改 正 法
○ 職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として事業主に雇用管理上必要な配慮を義務づけ ※ 配慮義務の内容（指針） ① 方針の明確化、その周知 （例）社内報等への記載、就業規則への規定 ② 相談・苦情への対応 （例）担当者をあらかじめ定めておくこと ③ 事後の迅速・適切な対応 （例）事実関係の確認、事案に応じ配置転換等の措置	○ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象 ○ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策として事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務づけ ○ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加 ○ 事業主と労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加

■母性健康管理措置■

現 行 法	改 正 法
○ 事業主に妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を義務づけ ※ 措置義務の内容 ① 保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保 ② 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の措置を講ずること （※：妊娠中の時差通勤等）	○ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加 ○ 事業主と女性労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加

■ポジティブ・アクションの推進■

現 行 法	改 正 法
○ 事業主が以下の①～④のようなポジティブ・アクションに取り組む際に、国が相談その他の援助を実施 ① 雇用に関する状況の分析 ② 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 ③ 措置の実施 ④ 必要な体制の整備	○ 国が事業主に対して行う援助の内容に以下を追加 ・ ポジティブ・アクションの実施状況を外部に開示する際援助を実施

● ポジティブ・アクションとは
過去の雇用管理の経緯などから男女労働者間に事実上生じている格差を解消するため、事業主が行う自主的かつ積極的な取組
(例) 管理職に占める女性割合を高めるため、管理職に必要な知識・技術等を得るための研修への女性の参加を奨励
(例) 人事考課基準、昇進・昇格基準等の明確化や、両立支援策の充実

■過料の創設■

現 行 法	改 正 法
○ 規定なし	○ 報告徴収に応じない場合又は虚偽の報告を行った場合の過料（20万円以下）を創設

■女性の坑内労働の規制緩和■

現 行 法	改 正 法
○ 原則として女性労働者の坑内（トンネル、鉱山の坑内）労働を禁止	○ 女性技術者が行う管理・監督業務について坑内労働が行えるよう規制を緩和 ※ 妊産婦及び作業員の業務は、引き続き坑内労働禁止

3 改正前後対照表

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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

改正前（現行）	改正後
目次 第一章 総則（第一条—第四条） 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 第一節 女性労働者に対する差別の禁止等（第五条—第十三条） 第二節 調停（第十四条—第十九条） 第三節 事業主の講ずべき措置に対する国の援助（第二十条） 第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（第二十一条—第二十三条） 第四章 雑則（第二十四条—第二十八条） 附則 （基本的理念） 第二条 この法律においては、<u>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。</u> 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つて、<u>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。</u> （男女雇用機会均等対策基本方針） 第四条（第一項 略） 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。 一 <u>女性労働者の職業生活の動向に関する事項</u> （第二号 略） 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、<u>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。</u> （第四項から第六項まで 略） 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 第一節 女性労働者に対する差別の禁止等 （募集及び採用） 第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、<u>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。</u> （配置、昇進及び教育訓練） 第六条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、<u>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。</u>	目次 第一章 総則（第一条—第四条） 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条） 第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条） 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条） 第三章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助（第十五条—第十七条） 第二節 調停（第十八条—第二十七条） 第四章 雑則（第二十八条—第三十二条） 第五章 罰則（第三十三条） 附則 （基本的理念） 第二条 この法律においては、<u>労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつ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その基本的理念とする。</u> 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つて、<u>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。</u> （男女雇用機会均等対策基本方針） 第四条（第一項 略） 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。 一 <u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項</u> （第二号 略） 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、<u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、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。</u> （第四項から第六項まで 略） 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等 第一節 性別を理由とする差別の禁止等 （性別を理由とする差別の禁止） 第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、<u>その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。</u> 第六条 事業主は、次に掲げる事項について、<u>労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。</u> 一 <u>労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練</u> 二 <u>住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの</u> 三 <u>労働者の職種及び雇用形態の変更</u> 四 <u>退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新</u>

改正前（現行）	改正
（福利厚生） 第七条 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つ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） 第八条 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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二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） 第九条 第五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つ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） 第十条 厚生労働大臣は、第五条及び第六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。 （第二項 略）	（性別以外の事由を要件とする措置） 第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。 （女性労働者に係る措置に関する特例） 第八条 前三条の規定は、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つ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。 （婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等） 第九条 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。 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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。 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。 （指針） 第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定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。 （第二項 略）

【参考】

第三章 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）

第二十一条 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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）

第二十二条 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（昭和四十年法律第百四十一号）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。

第二十三条 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。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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。

【参考】

第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

第二十条 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つてい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。

- 一 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
- 二 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つてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

第二節 事業主の講ずべき措置

（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措置）

第十一条 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労働者の対応により当該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労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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その他の雇用管理上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。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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）

第十二条 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（昭和四十年法律第百四十一号）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。

第十三条 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。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 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つてい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。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 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つてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

改正前（現行）	改正後
（苦情の自主的解決） <u>第十一条</u> 事業主は、<u>第六条から第八条までの規定に定める事項</u>に関し、<u>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。）</u>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） <u>第十二条</u> 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、<u>個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号。第十四条第一項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）</u>第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第十九条までに定めるところによる。 （紛争の解決の援助） <u>第十三条</u> （第一項 略） 2 事業主は、<u>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。</u> 第二節 調停 （調停の委任） <u>第十四条</u> 都道府県労働局長は、<u>第十二条に規定する紛争（第五条に定める事項についての紛争を除く。）</u>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つ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、<u>個別労働関係紛争解決促進法</u>第六条第一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 前条第二項の規定は、<u>女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。</u> <u>第十五条</u> （略） <u>第十六条</u> （略） <u>第十七条</u> （略）	第三章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助 （苦情の自主的解決） <u>第十五条</u> 事業主は、<u>第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）</u>に関し、<u>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。）</u>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） <u>第十六条</u> <u>第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一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（平成十三年法律第百十二号）</u>第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。 （紛争の解決の援助） <u>第十七条</u> （第一項 略） 2 事業主は、<u>労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該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。</u> 第二節 調停 （調停の委任） <u>第十八条</u> 都道府県労働局長は、<u>第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）</u>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つ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、<u>個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律</u>第六条第一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 前条第二項の規定は、<u>労働者が前項の申請をした場合について準用する。</u> <u>第十九条</u> （略） <u>第二十条</u> 委員会は、<u>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る。</u> 2 委員会は、<u>第十一条第一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に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。</u> <u>第二十一条</u> （略） <u>第二十二条</u> （略）

改正前（現行）	改正後
第十八条（略） 第十九条（略） 第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助 第二十条 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つてい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。 一 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 二 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つてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成 三 前号の計画で定める措置の実施 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備	第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。 2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。 （時効の中断） 第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。 （訴訟手続の中止） 第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。 （資料提供の要求等） 第二十六条（略） 第二十七条（略）

改正前（現行）	改正後
第三章 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） 第二十一条 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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） 第二十二条 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（昭和四十年法律第百四十一号）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。 第二十三条 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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。 （調査等） 第二十四条 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。 （第二項及び第三項 略） 第二十五条 （略） （公表） 第二十六条 厚生労働大臣は、第五条から第八条までの規定に違反している事業主に対し、前条第一項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。	（調査等） 第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれ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。 （第二項及び第三項 略） 第二十九条 （略） （公表） 第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、<u>第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項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。</u>

（船員に関する特例）

第二十七条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條第一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、第四條第一項並びに同條第四項及び第五項（同條第六項、第十條第二項、第二十一條第三項及び第二十三條第三項において準用する場合を含む。）、第十條第一項、第二十一條第二項、第二十三條第二項並びに前三條中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四條第四項（同條第六項、第十條第二項、第二十一條第三項及び第二十三條第三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、第七條、第十二條、第二十二條及び第二十五條第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第八條第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七條第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十三條第一項、第十四條第一項及び第二十五條第二項中「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、第十四條第一項中「個別労働関係紛争解決促進法第六條第一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十四條第一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、第二章第二節の規定は、適用しない。

（第三項 略）

- 4 第十七條から第十九條までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十七條及び第十八條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九條中「この節」とあるのは「第二十七條第三項及び第四項」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）

第二十八條 第二章、第二十五條及び第二十六條の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

（船員に関する特例）

第三十一條 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六條第一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、第四條第一項並びに同條第四項及び第五項（同條第六項、第十條第二項、第十一條第三項及び第十三條第三項において準用する場合を含む。）、第十條第一項、第十一條第二項、第十三條第二項並びに前三條中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四條第四項（同條第六項、第十條第二項、第十一條第三項及び第十三條第三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、第六條第二号、第七條、第九條第三項、第十二條及び第二十九條第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九條第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同條第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七條第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七條第一項、第十八條第一項及び第二十九條第二項中「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、第十八條第一項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一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十八條第一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、前章第二節の規定は、適用しない。

（第三項 略）

- 4 第二十條及び第二十二條から第二十七條までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十條、第二十二條、第二十三條及び第二十六條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七條中「この節」とあるのは「第三十一條第三項及び第四項」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）

第三十二條 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九條並びに第三十條の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三條 第二十九條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

改正前（現行）	改正後
目次 第一章第六章（略） 第六章の二 <u>女性</u>（第六十四条の二―第六十八条） 第七章―附則（略） <u>第六章の二 女性</u> <u>（坑内労働の禁止）</u> <u>第六十四条の二 使用者は、満十八才以上の女性を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業務で厚生労働省令で定めるものに従事する者（次条第一項に規定する妊産婦で厚生労働省令で定めるものを除く。）については、この限りでない。</u> <u>（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）</u> 第六十四条の三（略） <u>（職業訓練に関する特例）</u> 第七十条 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条第一項の契約期間、第六十二条及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限並びに第六十三条及び第六十四条の二の年少者及び女性の坑内労働の禁止に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、<u>満十六才に満たない者</u>に関しては、この限りでない。	目次 第一章第六章（略） 第六章の二 <u>妊産婦等</u>（第六十四条の二―第六十八条） 第七章―附則（略） <u>第六章の二 妊産婦等</u> <u>（坑内業務の就業制限）</u> <u>第六十四条の二 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。</u> 二 <u>妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性 坑内で行われるすべての業務</u> 三 <u>前号に掲げる女性以外の満十八歳以上の女性 坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの</u> <u>（危険有害業務の就業制限）</u> 第六十四条の三（略） <u>（職業訓練に関する特例）</u> 第七十条 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条第一項の契約期間、第六十二条及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、<u>第六十三条の年少者の坑内労働の禁止並びに第六十四条の二の妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満十六歳に満たない者</u>に関しては、この限りでない。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（抄）

改正前（現行）	改正後
<u>（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の適用に関する特例）</u> 第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）<u>第三章の規定を適用する。</u>この場合において、同法第二十一条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。	<u>（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の適用に関する特例）</u> 第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）<u>第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。</u>この場合において、同法第十一条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

お問い合わせ先は雇用均等室にございます！

雇用均等室は、厚生労働省の男女の均等取扱いなどの雇用均等施策を推進する最前線として、各労働局内に置かれています。

男女雇用機会均等法に関する主な仕事は

- ① 法律の周知・徹底
- ② 法律に基づく事業主に対する指導
- ③ 労働者、女子学生、事業主の方々からの法律や、法律に関する相談の受付
- ④ 説明会、セミナー等の開催
- ⑤ 法律に基づく、女性労働者と事業主の間の紛争の解決援助

<援助の内容>

労働局長による援助

労働局長は、当事者（女性労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。

〔 機会均等調停会議は、労働問題の専門家により構成され、男女均等問題を取り扱っています。 〕

職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理のほか、育児・介護休業法、パートタイム労働法についても、専門の職員が対応いたしますので、どなたでもお気軽にお問い合わせ、ご相談、困りごとについてご連絡ください。

雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX番号一覧)

	TEL 番号	FAX 番号	TEL 番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎
			990-0039	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 (平成18年10月2日移転予定)
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市北見町1番11号
			310-0015	水戸市宮町1丁目6-167 (平成18年11月移転予定)
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3818-8408	03-5689-5076	112-8581	文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル
			102-0074	千代田区九段南1-2 九段第三合同庁舎14階 (平成19年3月移転予定)
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
新 潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8514	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎 5 階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山M I Dビル
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-831-3762	087-831-3759	760-0018	高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田48番2号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
			812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館 (平成18年8月21日移転予定)
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎