

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 法律第 113 号)

項 目	内 容
目 的	<ul style="list-style-type: none"> 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講ずる (第 1 条)
基本的理念	<ul style="list-style-type: none"> この法律においては、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その基本的理念とする (第 2 条第 1 項)
男女雇用機会均等対策基本方針	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定め、次の事項を定める <ol style="list-style-type: none"> ① 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関する動向 ② 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的事項 (第 4 条第 1・2 項) 男女雇用機会均等対策基本方針 (平成 19 年厚生労働省告示第 394 号)
性別を理由とする差別の禁止	<ul style="list-style-type: none"> 事業主は、労働者の募集及び採用について、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 (第 5 条) 事業主は、次の事項について、その性別を理由として差別的取扱いをしてはならない (第 6 条) <ol style="list-style-type: none"> ① 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 ② 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置 ③ 労働者の職種及び雇用形態の変更 ④ 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新 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 (平成 18 年厚生労働省告示第 614 号)
婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	<ol style="list-style-type: none"> ① 女性労働者の婚姻、妊娠又は出産を退職理由として予定する定め禁止 (第 9 条第 1 項) ② 女性労働者の婚姻を理由とする解雇は禁止 (第 9 条第 2 項) ③ 女性労働者の妊娠、出産、産前産後の休業等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 (第 9 条第 3 項) ④ 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性労働者の解雇は無効。ただし、事業主が③の理由による解雇でないことを証明したときはこの限りでない (第 9 条第 4 項) <ul style="list-style-type: none"> 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 (平成 18 年厚生労働省告示第 614 号)
セクハラ防止	<ul style="list-style-type: none"> 事業主は、セクハラ防止のため相談対応その他雇用管理上必要な措置を講じる (第 11 条第 1 項) セクハラ指針：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 (平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)
妊娠中及び出産後の健康管理	<ol style="list-style-type: none"> ① 事業主は、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるための時間を確保する (第 12 条) ② 事業主は、女性労働者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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずる (第 13 条第 1 項) <ul style="list-style-type: none"> 指針：妊娠中及び出産後の女性労働者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に事業主が講ずべき措置に関する指針 (平成 9 年労働省告示第 105 号)