



福岡医発第1641号(地)

平成18年12月8日



各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会

会長 横 倉 義 武



男女雇用機会均等法の改正について

標記改正について、福岡労働局より別添のとおり通知がありましたので、お知らせいたします。

今般、「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」が平成18年6月15日に成立、6月21日に公布され、関係省令、指針とともに平成19年4月1日から施行されることとなりました。

つきましては、貴会におかれましても本改正についてご了解いただくとともに貴会会員への周知方よろしくお願い申し上げます。

なお、改正法の説明等お問い合わせについては福岡労働局雇用均等室(TEL 092-411-4894)までご連絡下さい。

小郡三井医師会より

担当理事 廣瀬真恵・永田正和



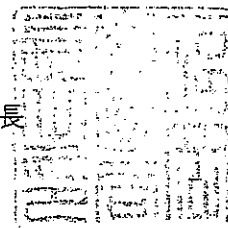


福岡労発均第56号

平成18年12月1日

各関係団体の長 殿

福岡労働局長



男女雇用機会均等法の改正について

時下、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

平素より、労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

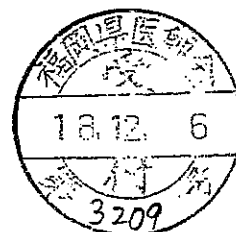
さて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」が平成18年6月15日に成立、平成18年6月21日に公布され、関係省令、指針とともに平成19年4月1日から施行されることとなりました。

つきましては、下記のとおり広報資料を送付いたしますので、会員事業場の皆様への周知・広報にご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、各種説明会等の場において、改正法の説明時間の確保が可能な場合があります。また、貴団体発行の広報紙（誌）への記事記載（別紙参考）につきましても特段のご配慮を賜りますよう、併せてお願い申し上げます。

記

- | | |
|--|-----|
| 1. 改正男女雇用機会均等法のポイント（パンフレットNo.12） | 1部・ |
| 2. 改正男女雇用機会均等法のポイント（リーフレットNo.18） | 1部 |
| 3. 事業主のみなさん職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です
（パンフレットNo.13） | 1部 |
| 4. 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置を義務化
（リーフレットNo.20） | 5部 |



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がなく、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、性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

【お問い合わせ先】福岡労働局雇用均等室

TEL 092-411-4894

ホームページ <http://www.fukuoka.plb.go.jp/>

【例示 2】

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がなく、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、性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

改正のポイント

性差別禁止規定の強化	○男性に対する差別も禁止されます。 ○差別的取扱いを禁止する雇用管理ステージの事項が明確化及び追加されます。 ○間接差別が禁止されます。 性別以外の事由を要件とする場合でも以下の措置について合理的な理由がない場合は間接差別として禁止されます。 ・募集・採用における身長・体重・体力要件 ・コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における転勤要件 ・昇進における転勤経験要件
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	○解雇以外の不利益取扱いも禁止されます。 ○妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効となります。
セクシュアルハラスメント対策強化	○男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とされます。 ○事業主の配慮義務が措置義務規定となります。
ポジティブ・アクションの効果的推進	○ポジティブ・アクションに取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助をうけることができます
男女雇用機会均等の実効性の確保	○セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても、調停及び企業名公表の対象とします。 ○事業主が報告徴収に応じない場合、過料に処せられます。
女性の坑内労働規制の緩和	○女性の坑内労働について、女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することができるよう、規制が緩和されます。

【お問い合わせ先】福岡労働局雇用均等室

TEL 092-411-4894

ホームページ <http://www.fukuoka.plb.go.jp/>

☆改正男女雇用機会均等法についての詳しい資料もあります。

改正男女雇用機会均等法のポイント

平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート

～改正法に沿った雇用管理のため、今一度点検を～

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、以前にも増して、労働者が性別により差別されることがなく、かつ、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ことが重要な課題となっています。

このような状況の中、男女雇用機会均等の更なる推進のために、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」（平成18年法律第82号）（以下「改正法」という。）が成立し、改正法に基づく省令、指針等と併せて、平成19年4月1日から施行されます。

各企業におかれては、改正法に沿った雇用管理がなされるよう、今一度点検していただき、労働者が性別により差別されることがなく、かつ、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の整備に努めてください。

目次

改正のポイント	1
改正の概要	3
(参 考)	
① 男女雇用機会均等法等改正前後対照表	14
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関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令改正前後対照表	22
③ 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)	30
④ 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)	60

○労働局雇用均等室所在地一覧

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）

改正のポイント

◆男女雇用機会均等法◆

事 項	改 正 前	改 正 後
性別を理由とする差別の禁止	女性に対する差別的取扱いの禁止	男女双方に対する差別的取扱いの禁止
	募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について禁止	募集・採用、配置（ <u>業務の配分及び権限の付与を含む</u> ）・昇進・ <u>降格</u> ・教育訓練、福利厚生、 <u>職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨</u> ・定年・解雇・ <u>労働契約の更新</u>
	女性に対するポジティブ・アクション※は法違反とならない ※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企業の自主的かつ積極的な取組	
間接差別の禁止	規定なし	厚生労働省令で定める措置については合理的な理由がない限り禁止
妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等	婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止	
	婚姻を理由とする解雇を禁止	
	妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇を禁止	妊娠・出産・ <u>母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止</u> 妊娠中・産後１年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
セクシュアルハラスメントの防止	女性労働者を対象とする事業主の雇用管理上の配慮義務	<u>男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務</u>
	規定なし	調停などの紛争解決援助の対象にセクシュアルハラスメントを追加
	規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメントを追加

事 項			改 正 前	改 正 後
母性健康管理			事業主の措置義務（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を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は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の実施）	
			規定なし	苦情の自主的解決、調停などの紛争解決援助の対象に母性健康管理措置を追加
			規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象に母性健康管理措置を追加
ポジティブ・アクションに対する国の援助			①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 を行う事業主に対する相談その他の援助	①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 ⑤ <u>取組状況の外部への開示</u> を行う事業主に対する相談その他の援助
実効性の確保	調停	（時効の中断）	規定なし	調停が打ち切られた場合、訴えを提起したときは、時効を調停の申請時に遡って中断
		（訴訟手続きの中止）	規定なし	当事者が調停による解決が適当としたときは、受訴裁判所は訴訟手続きを中止できる
	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告		厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告	
	過料		規定なし	報告徴収の規定に違反した場合、20万円以下の過料

◆労働基準法◆

事 項	改 正 前	改 正 後
女性の坑内労働	臨時の必要のため坑内で行われる業務を除き原則禁止	妊産婦が行う坑内業務及び厚生労働省令で定める一部の業務（作業員の業務）を除き解禁

改正の概要

◆男女雇用機会均等法◆

■性差別禁止の範囲の拡大

○男女双方に対する差別の禁止

現行法においては、「女性に対する差別」を禁止していましたが、近年男性であることを理由とする差別に係る相談が寄せられていることや、諸外国においても男女双方に対する差別を禁止することが一般的であることを踏まえ、改正法では、男女双方に対する差別を禁止することとしました。

また、これに伴い、紛争解決の手続きについても新たに男性が対象となることとなります。

【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など

○差別禁止の対象の明確化・追加

現行法においては、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について差別的取扱いを禁止していますが、これらの雇用ステージ以外での差別事案が顕在化していることから、改正法では、以下の事項について、差別禁止の対象を明確化・追加することとしました。具体的内容については、指針で示しています。

【明確化・追加されるもの】

- | | |
|---------------------|-----------|
| ・ 配置に係る業務の配分及び権限の付与 | ・ 降格 |
| ・ 職種の変更 | ・ 雇用形態の変更 |
| ・ 退職の勧奨 | ・ 労働契約の更新 |

●配置に係る業務の配分及び権限の付与

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれません。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいいます。

【例えば】

- 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こととするが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること
- 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、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないことなど

●降格

「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれます。

【例えば】

- 一定の役職を廃止するに際して、当該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
- 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること など

●職種の変更・雇用形態の変更

「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがあります。

また、「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがあります。

【例えば】

- 「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
- 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など

●退職の勧奨

「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいいます。

【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優遇制度の利用を働きかけること
- 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 など

●労働契約の更新

「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいいます。

【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 など

○間接差別の禁止

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

従来行われてきた女性差別は、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、差別であることが明らかなものが多数でした。

均等法制定以降、明白な差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別への対応が課題となっています。

これらを踏まえ、改正法では、「事業主は、性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、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、業務の遂行上特に必要である場合、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」旨の規定を新たに設け、**厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止**することとしました。

【厚生労働省令で定める措置①】

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場合として考えられる例】

- イ 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
- ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業^{※1}において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ハ 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と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

※1 「通常の作業において筋力を要さない場合」・・・日常業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要するとは認められません。

【厚生労働省令で定める措置②】

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ことを要件とすること

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等^{※2}もない場合
- ロ 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
- ハ 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、支社等で管理者としての経験を積むこと、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幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上^{※3}、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

※2 「計画等」…必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含みますが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれません。

※3 「組織運営上」…処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれます。

【厚生労働省令で定める措置③】

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場合として考えられる例】

- イ 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
- ロ 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

(注)

なお、省令で定めるもの以外については、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。

■妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

○妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由（母性健康管理措置等）による解雇その他不利益取扱いの禁止

現行法においては、女性労働者の妊娠・出産又は産前産後休業を取得したことを理由とする解雇を禁止しています。

しかしながら、女性労働者の妊娠・出産に関しては、解雇のみならず、退職の強要や、正社員からパートタイム労働者への身分変更の強要など解雇以外の不利益取扱いの事案が増加している現状にあります。

このため、改正法では、妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇の禁止に加え、厚生労働省令で定める妊娠中の時差通勤など均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止することとしました。

【厚生労働省令で定める事項】

- イ 妊娠したこと
- ロ 出産したこと
- ハ 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、又は当該措置を受けたこと
- ニ 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、坑内業務に従事しない旨の申出若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
- ホ 産前休業を請求し、若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、若しくは産後休業をしたこと
- ヘ 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
- ト 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、時間外若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
- チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- リ 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

※「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。

【不利益な取扱いと考えられる例】

- イ 解雇すること
- ロ 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
- ハ 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
- ニ 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
- ホ 降格させること
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機を命ずること
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

【例えば】

- 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（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること
- 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

【例えば】

- 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、又は労働基準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
- 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと

【例えば】

- 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 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 など

ル 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

【例えば】

- 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 など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

○妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

現行法においては、既に禁止されている妊娠・出産等を理由とする解雇について、労働者が復職を求めようとすれば裁判に訴えざるを得ず、解雇の理由を立証することは負担が大きいものでした。このため、改正法では、妊娠中又は産後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することとしました。

■セクシュアルハラスメント対策

現行法においては、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、雇用管理上必要な配慮をするよう、事業主に義務付けていますが、一部の事業主には、配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がないというように、事業主の責務に対する認識が不足している場合が見られていたところです。このため、改正法では、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとしました。また、近年、男性に対するセクシュアルハラスメント事案が見られるようになってきていることから、男性に対するセクシュアルハラスメントについてもその保護の対象とすることとしました。

さらに、調停など紛争解決援助及び企業名公表の制度について、セクシュアルハラスメントについても対象とするとともに、調停手続において、関係当事者に加えてセクシュアルハラスメントの行為者に対し、出頭を求め、意見を聴くことができることとしました。

【事業主が講ずべき措置の内容】

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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

(例えば)

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おいて、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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること など

□ 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

(例えば)

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おいて、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に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること など

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

イ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること

(例えば)

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること など

□ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、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)

相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること など

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(例えば)

相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者及び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の行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること など

□ イにより、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、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと

(例えば)

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おける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること など

ハ 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

(例えば)

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及び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について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること など



④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

(例えば)

相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとするなど



ロ 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

(例えば)

就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること など



(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

■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）を講ず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。

■ ポジティブ・アクション

現行法においては、企業が男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）を目的として、

- ① 女性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

を行う場合に、国が相談その他の援助を行うこととしていますが、改正法では、これに加え、事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する場合にも、国の援助の対象とすることとしました。

■ その他

○調停を利用しやすくするための制度の整備

【時効の中断】・・・時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、改正法では調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けることとしました。

【訴訟手続きの中止】・・・いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう訴訟手続きの中止についての規定を設けることとしました。

○過料の創設

現行法においては、厚生労働大臣は、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、報告を求めることができることとしていますが、改正法では、報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対し、20万円以下の過料を科すこととしました。

◆労働基準法◆

■ 女性の坑内労働

現行法においては、トンネルや鉱山の坑内における女性の労働は原則として禁止していますが、施工技術の進歩、法規制の充実等に伴い、安全衛生水準が向上しており、また、女性技術者等から、坑内工事の管理・監督業務等に従事できるよう、規制緩和の要望がなされていることから、今回の改正では、女性の坑内労働の原則禁止を改め、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに厚生労働省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

【厚生労働省令で定める就業を制限される業務】

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 すり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

■施行日 平成19年4月1日

ご相談は労働局雇用均等室まで！

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、各労働局内におかれています。

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。

(参考)

1 男女雇用機会均等法等改正前後対照表

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 <u>第一章 総則（第一条—第四条）</u> <u>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</u> <u>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）</u> <u>第二節 調停（第十四条—第十九条）</u> <u>第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助（第二十条）</u> <u>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）</u> <u>第四章 雑則（第二十四条—第二十八条）</u> <u>附則</u> （基本的理念） 第二条 この法律においては、<u>女性労働者</u>が性別により差別されることがなく、<u>かつ、母性を尊重されつつ</u>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つて、<u>女性労働者</u>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。 （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</u>の職業生活の動向に関する事項 （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</u>の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。 （第四項から第六項まで 略） <u>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</u> <u>第一節 女性労働者に対する差別の禁止等</u> <u>（募集及び採用）</u> 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>。 <u>（配置、昇進及び教育訓練）</u> 第六条 <u>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。</u>	目次 <u>第一章 総則（第一条—第四条）</u> <u>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</u> <u>第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）</u> <u>第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条）</u> <u>第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）</u> <u>第三章 紛争の解決</u> <u>第一節 紛争の解決の援助（第十五条—第十七条）</u> <u>第二節 調停（第十八条—第二十七条）</u> <u>第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）</u> <u>第五章 罰則（第三十三条）</u> <u>附則</u> （基本的理念） 第二条 この法律においては、<u>労働者</u>が性別により差別されることがなく、また、<u>女性労働者にあつては母性を尊重されつつ</u>、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つて、<u>労働者</u>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。 （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られなければならない</u>。 （第四項から第六項まで 略） <u>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</u> <u>第一節 性別を理由とする差別の禁止等</u> <u>（性別を理由とする差別の禁止）</u> 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、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。 一 <u>労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）</u>、<u>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</u>の措置であつて<u>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>

(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。	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。
【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。 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る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。 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る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

(苦情の自主的解決) <u>第十一条</u> 事業主は、第六条から第八条までの規定に定める事項に関し、<u>女性労働者</u>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) <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、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<u>第十九条まで</u>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</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>女性労働者</u>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</u> (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</u>に規定する紛争（<u>第五条に定める事項</u>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</u>が前項の申請をした場合について準用する。 <u>第十五条</u> （略） <u>第十六条</u> （略） <u>第十七条</u> （略）	<u>第三章 紛争の解決</u> <u>第一節 紛争の解決の援助</u> (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</u>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) <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<u>第二十七条まで</u>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</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>労働者</u>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</u> (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</u>に規定する紛争（<u>労働者の募集及び採用</u>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</u>が前項の申請をした場合について準用する。 <u>第十九条</u> （略） <u>第二十条</u> <u>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る。</u> 2 <u>委員会は、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）
---	---

	<u>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。</u> <u>2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。</u> <u>(時効の中断)</u> <u>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。</u> <u>(訴訟手続の中止)</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>(資料提供の要求等)</u>
<u>第十八条 (略)</u>	<u>第二十六条 (略)</u>
<u>第十九条 (略)</u>	<u>第二十七条 (略)</u>
<u>第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助</u>	
<u>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。</u> <u>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</u> <u>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る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</u> <u>三 前号の計画で定める措置の実施</u> <u>四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備</u>	

<u>第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置</u> <u>(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)</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>(調査等)</u> <u>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。</u> (第二項及び第三項 略) <u>第二十五条 (略)</u> <u>(公表)</u> <u>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。</u>	<u>(調査等)</u> <u>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。</u> (第二項及び第三項 略) <u>第二十九条 (略)</u> <u>(公表)</u> <u>第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、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) <u>第二十七条</u> 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条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、<u>第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>、<u>第十条第一項、第二十一条第二項、第二十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、<u>第七条、第十二条、第二十二條及び第二十五条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第八条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条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)第八十七条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、第十三条第一項、第十四条第一項及び第二十五条第二項中「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。)</u>」と、<u>第十四条第一項中「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」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<u>第十四条第一項の規定</u>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、<u>第二章第二節</u>の規定は、適用しない。 (第三項 略) 4 <u>第十七条から第十九条までの規定は、第二項の調停について準用する。</u>この場合において、<u>第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項及び第四項」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。</u> (適用除外) <u>第二十八条</u> <u>第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、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。</u>	(船員に関する特例) <u>第三十一条</u> 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条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、<u>第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>、<u>第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、<u>第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「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」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条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、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「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。)</u>」と、<u>第十八条第一項中「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」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<u>第十八条第一項の規定</u>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、<u>前章第二節</u>の規定は、適用しない。 (第三項 略) 4 <u>第二十条及び第二十二條から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。</u>この場合において、<u>第二十条、第二十二條、第二十三条及び第二十六条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項及び第四項」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。</u> (適用除外) <u>第三十二条</u> <u>第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、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。</u> <u>第五章 罰則</u> <u>第三十三条</u> <u>第二十九条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。</u>
--	---

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
労働基準法目次 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</u>に満たない者に関しては、この限りでない。	労働基準法目次 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> <u>一 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> <u>二 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</u>に満たない者に関しては、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
（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） 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。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） 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。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。</u>

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関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令改正前後対照表

○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施行規則（昭和六十一年労働省令第二号）（抄）

改 正 前 （ 現 行 ）	改 正 後
（福利厚生） 第一条 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（以下「法」という。）<u>第七条</u>の厚生労働省令で定める福利厚生の措置は、次のとおりとする。 一～三 （略） <u>（紛争の解決の援助）</u> 第二条 <u>法第十二条の厚生労働省令で定める事業主の措置は、次のとおりとする。</u> 一 <u>法第五条、第六条及び第八条に定める事項に関する措置</u> 二 <u>法第七条の規定により差別的取扱いをしてはならないこととされた福利厚生の措置に関する措置</u>	（福利厚生） 第一条 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（以下「法」という。）<u>第六条第二号</u>の厚生労働省令で定める福利厚生の措置は、次のとおりとする。 一～三 （略） <u>（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）</u> 第二条 <u>法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。</u> 一 <u>労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの</u> 二 <u>労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの</u> 三 <u>労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場</u>

と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするも

の

(妊娠又は出産に関する事由)

第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に

関する事由は、次のとおりとする。

一 妊娠したこと。

二 出産したこと。

三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求め、

又はこれらの規定による措置を受けたこと。

四 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十四条の二第

一号若しくは第六十四条の三第一項の規定により業務に就くこと

ができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこ

と又は同法第六十四条の二第一号若しくは女性労働基準規則（昭

和六十一年労働省令第三号）第二条第二項の規定による申出をし、

若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。

五 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、若し

くは同項の規定による休業をしたこと又は同条第二項の規定によ

り就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。

六 労働基準法第六十五条第三項の規定による請求をし、又は同項

の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

七 労働基準法第六十六条第一項の規定による請求をし、若しくは

同項の規定により一週間について同法第三十二条第一項の労働時

間若しくは一日について同条第二項の労働時間を超えて労働しな

かつたこと、同法第六十六条第二項の規定による請求をし、若し

くは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しな

かつたこと又は同法第六十六条第三項の規定による請求をし、若

八 労働基準法第六十七条第一項の規定による請求をし、又は同条第二項の規定による育児時間を取得したこと。

(法第十二条の措置)

(法第二十二條の措置)

一 当該女性労働者が妊娠中である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる期間以内ごとに一回、当該必要な時間を確保することができるようにすること。ただし、医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

妊娠週数	期間
妊娠二十三週まで	四週
妊娠二十四週から三十五週まで	二週
妊娠三十六週から出産まで	一週

二 当該女性労働者が妊娠中である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる期間以内ごとに一回、当該必要な時間を確保することができるようにすること。ただし、医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

<u>妊娠週数</u>	<u>期間</u>
<u>妊娠二十三週まで</u>	<u>四週</u>
<u>妊娠二十四週から三十五週まで</u>	<u>二週</u>
<u>妊娠三十六週から出産まで</u>	<u>一週</u>

二 当該女性労働者が出産後一年以内である場合にあっては、医師又は助産師が保健指導又は健康診査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、当該必要な時間を確保することができるようにすること。	二 <u>当該女性労働者が出産後一年以内である場合にあっては、医師又は助産師が保健指導又は健康診査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、当該必要な時間を確保することができるようにすること。</u>
(主任調停委員)	(主任調停委員)
第三条 紛争調整委員会（以下「委員会」という。）の会長は、調停委員のうちから、<u>法第十四条第一項の規定により委任を受けて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についての女性労働者と事業主との間の紛争についての調停を行うための会議（以下「機会均等調停会議」という。）を主任となつて主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名する。</u>	第三条 紛争調整委員会（以下「委員会」という。）の会長は、調停委員のうちから、<u>法第十八条第一項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議（以下「機会均等調停会議」という。）を主任となつて主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名する。</u>
2 (略) (調停の申請)	2 (略) (調停の申請)
第六条 <u>法第十四条第一項の調停（以下「調停」という。）の申請をしようとする者は、調停申請書（別記様式）を当該調停に係る紛争の関係当事者（女性労働者及び事業主をいう。以下同じ。）である女性労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出しなければならない。</u> (関係当事者からの事情聴取等)	第六条 <u>法第十八条第一項の調停（以下「調停」という。）の申請をしようとする者は、調停申請書（別記様式）を当該調停に係る紛争の関係当事者（労働者及び事業主をいう。以下同じ。）である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出しなければならない。</u> (関係当事者等からの事情聴取等)
第八条 <u>委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者（法人である場合には、委員会が指定する者）の出頭を求めることができる。</u>	第八条 <u>法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。</u>
2 <u>前項の規定により出頭を求められた者は、機会均等調停会議に出</u>	<u>を</u>

頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴って出頭することができる。	
<u>3</u> (略)	<u>2</u> (略)
<u>4</u> 関係当事者及び第一項の規定により委員会が指定した者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、<u>これらの者は</u>、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。	<u>3</u> <u>法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は</u>、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、<u>法第二十条第一項の規定により委員会から出頭を求められた者は</u>、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。
<u>5</u> (略) <u>(事実の調査等)</u>	<u>4</u> (略) <u>(調停手続の実施の委任)</u>
第十条 <u>委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を特定の調停委員又はその他の者に委嘱することができる。</u> (関係労使を代表する者の指名)	第十条 <u>委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができる。この場合において、</u> <u>第四条第一項及び第二項の規定は適用せず、第八条の規定の適用については、同条中「主任調停委員」とあるのは、「特定の調停委員」とする。</u> <u>2</u> <u>委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用均等室の職員に委嘱することができる。</u> (関係労使を代表する者の指名)
第十一条 委員会は、<u>法第十六条</u>の規定により意見を聴く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の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。	第十一条 委員会は、<u>法第二十一条</u>の規定により意見を聴く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の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。
2 (略)	2 (略)

(調停の打ち切り)

第十三条 委員会は、調停を継続することが適当でない認めると

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った場合には、理由

を付して、その旨を関係当事者の双方に通知するものとする。

(法第二十二條の措置)

第十四条 事業主は、次に定めるところにより、その雇用する女性労

働者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

ことができるようにしなければならない。

一 当該女性労働者が妊娠中である場合にあつては、次の表の上

欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる

期間以内ごとに一回、当該必要な時間を確保することができるよ

うにすること。ただし、医師又は助産師がこれと異なる指示をし

たときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保す

ることができるようにすること。

<u>妊娠週数</u>	<u>期間</u>
<u>妊娠二十三週まで</u>	<u>四週</u>
<u>妊娠二十四週から三十五週まで</u>	<u>二週</u>
<u>妊娠三十六週から出産まで</u>	<u>一週</u>

二 <u>当該女性労働者が出産後一年以内である場合にあっては、医師又は助産師が保健指導又は健康診査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、当該必要な時間を確保することができるようになること。</u>	
<u>第十五条</u> （略） （権限の委任）	<u>第十三条</u> （略） （権限の委任）
<u>第十六条</u> <u>法第二十五条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。</u>	<u>第十四条</u> <u>法第二十九条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。</u>

○女性労働基準規則（昭和六十一年労働省令第三号）（抄）

改 正 前 （ 現 行 ）	改 正 後
（臨時の必要のため坑内で行われる業務等） 第一条 <u>労働基準法（以下「法」という。）第六十四条の二の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。</u> 二 <u>医師の業務</u> 二 <u>看護師の業務</u> 三 <u>新聞又は出版の事業における取材の業務</u> 四 <u>放送番組の制作のための取材の業務</u>	（坑内業務の就業制限の範囲） 第一条 <u>労働基準法（以下「法」という。）第六十四条の二第二号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。</u> 二 <u>人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務</u> 二 <u>動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）</u>

<u>五 高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務</u> <u>2 法第六十四条の二の厚生労働省令で定める妊産婦は、妊娠中の女性及び坑内で行われる前項各号に掲げ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とする。</u> (<u>妊産婦の就業制限の業務</u>の範囲等) 第二条 (略)	<u>三 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務</u> <u>四 ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）</u> (<u>危険有害業務の就業制限</u>の範囲等) 第二条 (略)
---	---

③ 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）

第1 はじめに

この指針は、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法律（以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、法第5条から第7条まで及び第9条第1項から第3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ことができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 直接差別

1 雇用管理区分

第2において、「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、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異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。

例えば、採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には、企業全体で一つの雇用管理区分と判断することとなる。

2 募集及び採用（法第5条関係）

- (1) 法第5条の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

なお、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60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主（同法第5条第1項の許可を受けた者をいう。）が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は、募集に該当する。

法第5条の「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

- (2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第5条により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 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。

（排除していると認められる例）

- ① 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。
- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみと

すること。

- ロ 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事。
(異なるものとしていると認められる例)

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、子を有していないこと、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。

- ハ 採用選考において、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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする事。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 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。

- ニ 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。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

- ホ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする事。
- ② 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。

3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、配置に該当する。

法第6条第1号の「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、法第6条第1号の「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

- (2) 配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 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。

（排除していると認められる例）

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 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
こと。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。
- ② 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。
- ③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 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。
- ② 一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ③ 一定の職務への配置の資格についての試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

ニ 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。

(優先していると認められる例)

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。

ホ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 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当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。
 - ② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。
- へ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 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、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。
 - ② 営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。
- ト 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 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。
- ② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。
- ③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。
- ④ 工場を閉鎖する場合において、男性労働者については近隣の工場に配置するが、女性労働者については通勤が不便な遠隔地の工場に配置すること。
- ⑤ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

4 昇進（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けにつ

いて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

- (2) 昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 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。

(排除していると認められる例)

- ① 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。
- ② 一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 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。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有して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。
- ② 課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとする。
- ③ 男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれらを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとする。
- ④ 一定の役職に昇進するための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、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場合にのみその対象とすること。
- ③ AからEまでの5段階の人事考課制度を設けている場合において、男性労働者については最低の評価であってもCランクとする一方、女性労働者については最高の評価であってもCランクとする運用を行うこと。
- ④ 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。
- ⑤ 一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかに対してのみその一部を免除すること。
- ⑥ 一定の役職に昇進するための試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

ニ 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。

(優先していると認められる例)

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。

5 降格（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

- (2) 降格に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。

イ 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。

(男女のいずれかのみとしていると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、当該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。

ロ 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

① 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。

② 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り、人事考課を考慮する場合に、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降格の対象とするが、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降格の対象とすること。

ニ 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

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。

6 教育訓練（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。

- (2) 教育訓練に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 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。

(排除していると認められる例)

- ① 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。
- ② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 接遇訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。

ロ 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。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
- ② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ 女性労働者についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。
- ④ 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。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

7 福利厚生（法第6条第2号・均等則第1条各号関係）

- (1) (2)において、「福利厚生 of 措置」とは、法第6条第2号の規定及び

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施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）第1条各号に掲げる以下のものをいう。

（法第6条第2号及び均等則第1条各号に掲げる措置）

- イ 住宅資金の貸付け（法第6条第2号）
- ロ 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（均等則第1条第1号）
- ハ 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（均等則第1条第2号）
- ニ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付（均等則第1条第3号）
- ホ 住宅の貸与（均等則第1条第4号）

(2) 福利厚生 of 措置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第2号により禁止されるものである。

イ 福利厚生 of 措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

ロ 福利厚生 of 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

（異なるものとしていると認められる例）

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合において、男性労働者については本人の申請のみで貸与するが、女性労働者に対しては本人の申請に加え、住民票の提出を求め、又は配偶者に一定以上の所得がないことを条件とすること。

8 職種の変更（法第6条第3号関係）

(1) 法第6条第3号の「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

(2) 職種の変更に関し、一の雇用管理区分（職種の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 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。

（排除していると認められる例）

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 「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。
- ③ 「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、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。
- ④ 「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。

ロ 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。

（異なるものとしていると認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
- ② 「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。
- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、研修の実績又は一

定の試験に合格することを条件とすること。

- ④ 「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、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 「一般職」から「総合職」への職種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。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象とするが、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場合にのみその対象とすること。
- ③ 「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。
- ④ 「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、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ 職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

「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。

ホ 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。
- ② 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。

9 雇用形態の変更（法第6条第3号関係）

- (1) 法第6条第3号の「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有

無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。

- (2) 雇用形態の変更に關し、一の雇用管理区分（雇用形態の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 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。

（排除していると認められる例）

- ① 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。
- ② パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 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。

（異なるものとしていると認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。
- ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ 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。
- ④ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 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。
- ② 契約社員から正社員への雇用形態の変更について、男性労働者については、人事考課において平均的な評価がなされている場合には変更の対象とするが、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場合にのみその対象とすること。
- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ④ 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受験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ 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。

(優先していると認められる例)

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。

ホ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有して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。
- ③ 経営の合理化に当たり、正社員の一部をパート労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

10 退職の勧奨（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。

(2) 退職の勧奨に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

イ 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。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

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。

ロ 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。

（異なるものとしていると認められる例）

① 女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。

② 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。

ハ 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。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

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。

ニ 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

① 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。

② 退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については45歳、男性労働者については50歳とするなど男女で差を設けること。

11 定年（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。

(2) 定年に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

定年年齢の引上げを行うに際して、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。

12 解雇（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。

(2) 解雇に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

イ 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみにとすること。

（男女のいずれかのみにしていると認められる例）

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。

ロ 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、当該条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

② 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。

ハ 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。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

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。

ニ 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

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。

13 労働契約の更新（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。

(2) 労働契約の更新に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

イ 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。

(排除していると認められる例)

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。

ロ 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

こと。

(異なるものとしていると認められる例)

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

② 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

③ 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。

ハ 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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

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。

ニ 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。

(優先していると認められる例)

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。

14 法違反とならない場合

(1) 2 から 4 まで、6、8 及び 9 に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第 8 条に定める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措置（ポジティブ・アクション）として、法第 5 条及び第 6 条の規定に違反することとはならない。

イ 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管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、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ことその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

ロ 一の雇用管理区分における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、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ハ 一の雇用管理区分における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、当該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、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ニ 一の雇用管理区分における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に当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ホ 一の雇用管理区分における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、当該職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該職種の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ヘ 一の雇用管理区分における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、当該雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(2) 次に掲げる場合において、2から4までにおいて掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 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 ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、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これらと同程度の必要性があると認められる職務

ロ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の

規定により男性を就業させることができないことから、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

ハ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の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

第3 間接差別（法第7条関係）

1 雇用の分野における性別に関する間接差別

(1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、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う。

(2) (1)の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下第3において「基準等」という。）に基づく措置をいうものである。

(1)の②の「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」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう。

(1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、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こと等をいうものである。

(3) 法第7条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であって、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、(1)の③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こととするものである。

厚生労働省令で定めている措置は、具体的には、次のとおりである。

(均等則第2条各号に掲げる措置)

- イ 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（均等則第2条第1号関係）。
- ロ 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ことを要件とすること（均等則第2条第2号関係）。
- ハ 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（均等則第2条第3号関係）。

2 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（法第7条・均等則第2条第1号関係）

- (1) 均等則第2条第1号の「労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの」とは、募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

(身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。
- ハ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、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。

- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、

例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

- イ 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
- ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ハ 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と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

3 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ことを要件とすること（法第7条・均等則第2条第2号関係）

(1) 均等則第2条第2号の「当該事業主の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコース」(以下「総合職」という。)に該当するか否かの判断に当たっては、単なるコースの名称などの形式ではなく、業務の内容等の実態に即して行う必要がある。

(2) 均等則第2条第2号の「労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」とは、コース別雇用管理を行う場合において、総合職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こと（以下「転勤要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤要件を選考基準としていると認められる例）

イ 総合職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者のみを対象とすること。

ロ 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(3) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

ロ 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

ハ 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、支社等で管理者としての経験を積むこと、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幹部としての能力の育成・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

4 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（法第7条・均等則第2条第3号関係）

(1) 均等則第2条第3号の「労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること（以下「転勤経験要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

(転勤経験要件を選考基準としていると認められる例)

イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。

ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、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。

ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

イ 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

ロ 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

第4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (法第9条関係)

1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め（法第9条第1項関係）

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は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は、法第9条第1項により禁止されるものである。

法第9条第1項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆ

る念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

2 婚姻したことを理由とする解雇（法第9条第2項関係）

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第9条第2項により禁止されるものである。

3 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項関係）

- (1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって均等則第2条の2各号で定めるもの（以下「妊娠・出産等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第9条第3項（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第47条の2の規定により適用することとされる場合を含む。）により禁止されるものである。

法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう。

均等則第2条の2各号においては、具体的に次のような事由を定めている。

（均等則第2条の2各号に掲げる事由）

- イ 妊娠したこと（均等則第2条の2第1号関係）。
- ロ 出産したこと（均等則第2条の2第2号関係）。
- ハ 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、又は当該措置を受けたこと（均等則第2条の2第3号関係）。
- ニ 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、坑内業務に従事しない旨の申出若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（均等則第2条の2第4号関係）。
- ホ 産前休業を請求し、若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、若しくは産後休業をしたこと（均等則第2条の2第5号関係）。

ヘ 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（均等則第2条の2第6号関係）。

ト 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、時間外若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（均等則第2条の2第7号関係）。

チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと（均等則第2条の2第8号関係）。

リ 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（均等則第2条の2第9号関係）。

なお、リの「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う。

(2) 法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

イ 解雇すること。

ロ 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。

ハ 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。

ニ 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。

ホ 降格させること。

ヘ 就業環境を害すること。

ト 不利益な自宅待機を命ずること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 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。

- (3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからへまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勧奨退職や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は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)のニの「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」に該当すること。

ロ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第3項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。

ニ 次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

① 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、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

② 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（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。

③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

ホ 次に掲げる場合には、(2)のりの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

① 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、又は労働基準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。

② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)のヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

- ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ③ 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。

ト 次に掲げる場合には、(2)のルの「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派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

- ① 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。
- ② 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、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

4 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）

1 はじめに

この指針は、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法律（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、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当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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60年法律第88

号) 第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務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、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につか

いこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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おいて、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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 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。

（方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 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おいて、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に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・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は、現行の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おいて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備につき、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが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、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。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じ

て、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処につき、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び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の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、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、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 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おける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被

被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

ハ 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。

なお、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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 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及び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について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(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ていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

- ロ 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。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

労働局雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX番号一覧)

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 310-0015 320-0845 371-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 水戸市宮町1丁目6-167 (平成18年12月11日移転予定) 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 未定 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 未定 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 102-0074 231-8434 951-8588	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 ラント・アクセス・タワー 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 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 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) 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 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 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 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 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 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-831-3762 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎(北館) (平成18年12月18日移転予定) 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 高知市南金田48番2号 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
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 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 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 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

母性健康管理措置

事業主は、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（時差通勤、勤務時間の短縮等）を講ず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、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

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。

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

女性の坑内労働について、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物(以下「鉱物等」という。)の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 すり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

- ☆ 改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ
- ☆ 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、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談、困りごとは…

✧ お気軽にお近くの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	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京都	03-3818-8408	滋賀県	077-523-1190	香川県	087-831-3762
青森県	017-734-4211	神奈川県	045-211-7380	京都府	075-241-0504	愛媛県	089-935-5222
岩手県	019-604-3010	新潟県	025-234-5928	大阪府	06-6941-8940	高知県	088-885-6041
宮城県	022-299-8844	富山県	076-432-2740	兵庫県	078-367-0820	福岡県	092-411-4894
秋田県	018-862-6684	石川県	076-265-4429	奈良県	0742-32-0210	佐賀県	0952-32-7218
山形県	023-624-8228	福井県	0776-22-3947	和歌山県	073-421-6157	長崎県	095-801-0050
福島県	024-536-4609	山梨県	055-225-2859	鳥取県	0857-29-1709	熊本県	096-352-3865
茨城県	029-224-6288	長野県	026-227-0125	島根県	0852-31-1161	大分県	097-532-4025
栃木県	028-633-2795	岐阜県	058-263-1220	岡山県	086-224-7639	宮崎県	0985-38-8827
群馬県	027-210-5009	静岡県	054-252-5310	広島県	082-221-9247	鹿児島県	099-222-8446
埼玉県	048-600-6210	愛知県	052-219-5509	山口県	083-995-0390	沖縄県	098-868-4380
千葉県	043-221-2307	三重県	059-226-2318	徳島県	088-652-2718		

改正男女雇用機会均等法のポイント

平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート

～職場に働く人が性別により差別されことなく、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の整備のために～

改正のポイント

性別による差別禁止の範囲の拡大

●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紛争の解決援助が利用できるようになります。

例えば……

・募集又は採用に当たり、その対象から男女のいずれかを排除していると認められる例

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

●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。

また、配置に**業務の配分や権限の付与が含まれる**ことを明確化しました。

例えば……

・業務の配分に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

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当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること

・権限の付与に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

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、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと

・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していると認められる例

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

● 間接差別が禁止されます

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

均等法制定以降、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、明らかな差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、女性が満たしにくい要件を課すなど、差別事案が複雑化する中で、形を変えた差別への対応が課題となっています。

こうしたことから、**省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止**することとしました。

【合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置】

- ・ 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
- ・ 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ことを要件とすること
- ・ 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認められる例

例えば……

- ・ 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募集又は採用の要件とする場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集又は採用の要件とする場合
- ・ 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) 業務遂行に必要等合理的な理由がある場合に身長・体重要件や転勤要件等を課せなくなるわけではありません。

なお、省令で定めるもの以外については、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。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

● 妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと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

【省令で定められている理由】

- ・ 均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
 - ・ 労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
 - ・ 妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと
- など

・ 不利益取扱いの例

例えば……

- ・ 賃金について、妊娠・出産等に係る不就業期間分を超えて不支給とすること
- ・ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等と同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や労働能率の低下について不利に取り扱うこと
- ・ 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと

● 妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります

セクシュアルハラスメント対策

● 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、次の9つの措置を講じなければなりません。

【事業主が講ずべき措置】

- ・ セクシュアルハラスメントの内容・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、周知・啓発すること
- ・ 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に規定し、周知・啓発すること
- ・ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ・ 窓口担当者は、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、広く相談に対応すること
- ・ 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
- ・ 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切に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ・ 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、周知すること
- ・ 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取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

・ 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ります。

・ 紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます。

事業主の皆さん

職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です！！

平成19年4月1日から改正男女雇用機会均等法の施行により、職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な措置を講ずることが事業主の義務となります。

職場でのセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場で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、自社の対策を今一度見直してください。

目 次

I	改正男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策とは？	1
II	職場におけるセクシュアルハラスメントとは？	3
III	事業主が雇用管理上講ずべき事項とは？	7
IV	参考：対応事例	15
V	参考：改正男女雇用機会均等法セクシュアルハラスメント関連条文、指針	18

I 改正男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策とは？

<ポイント>



均等法改正前

- 職場における女性に対するセクシュアルハラスメント防止対策として雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけ
 - ・ 配慮義務の内容は指針で示す

改正均等法施行後：平成19年4月1日～

- ☆ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とする
 - ☆ 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ずることを事業主に義務づけ
 - ☆ 講ずべき具体的な措置の内容及び措置の例示を指針で示す
(セクシュアルハラスメント指針) …… → ポイントは7頁参照
- 講ずべき措置は 9項目あります
- ☆ 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
 - ☆ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加
 - ☆ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合の過料（20万円以下）を創設

(注)「男女雇用機会均等法」の正式名称は「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法律」で、以下「均等法」と略します。
なお、本文中の均等法の条文はすべて改正均等法に基づくものとなっています。

< Q & A >

1. 今回の改正の背景に何があるのですか？

セクシュアルハラスメントの相談件数は引き続き多く、深刻な事案も少なくありません。男性に対する事案が把握されるとともに、非正規労働者に対する相談も多く見られています。

また、一部の事業主に、配慮さえすればよく、具体的な措置を講ずる必要がないという、事業主の責務に対する認識不足がみられたことから改正に至りました。

6頁

2. 事業主の措置義務とは何ですか？

事業主は指針に定められた9項目の措置を必ず講ずる必要があります。

7頁

3. 会社はまず何をすればいいですか？

自社のセクシュアルハラスメント対策を見直し、指針の9項目に対応できているかを確認してください。例えば、会社の対策は対象が男女双方となっていますか、会社のセクシュアルハラスメント対策は非正規労働者も含めた全労働者に周知・啓発していますか。対応できていない場合は、制度などの改訂を行ってください。

7頁

4. 紛争解決援助制度とは何ですか？ 会社からも申し立てられるのですか？

改正均等法の施行に伴い、職場のセクシュアルハラスメントに関する労働者と事業主の間の紛争は、均等法に基づく紛争解決援助制度の対象となります。労働問題の専門家により構成される「機会均等調停会議による調停」と、「労働局長による紛争解決援助」の2種類の方法があり、いずれも、会社からも調停の申請、又は援助の申立をすることができます。

時間的、経済的負担を要する裁判に比べ、迅速かつ簡便な手続きにより解決の手助けをします。
(第16・18条) 雇用均等室にお問い合わせください。

18頁 23頁

5. 「機会均等調停会議による調停」の特徴は何ですか？

セクシュアルハラスメントの相談が寄せられた場合、事業主は事実関係を迅速かつ正確に確認し(指針の⑤)、事実が確認できた場合には行為者とされる者、被害者それぞれに対し適正に措置を講じなければなりません(指針の⑥)。また、確認が困難な場合等において調停等に紛争処理を委ね、解決案に従った措置を講ずることも、事業主は措置を講じたこととなります。

調停においては、一定の要件の下、行為者とされる者の出頭を求め、意見を聴くこともできます。(第20条)

11・12頁 18頁

6. 措置義務違反に何か罰則はあるのですか？

均等法第29条に基づき違反に対する是正指導が行われたにもかかわらず応じない場合には、セクシュアルハラスメント対策も企業名公表の対象となります。(第30条)

また、各企業のセクシュアルハラスメント対策や均等取扱いに関する雇用管理について報告徴収する際に、事業主が拒否したり虚偽の報告をした場合は過料(20万円以下)が課せられます。
(第33条)

19頁

Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

〈個人としての尊厳、能力発揮の阻害・・・社会的に許されない行為です！！〉

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合がある等双方にとって取り返しのつかない損失となることが多く、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない場合もあるため、特に、未然の防止対策が重要です。

また、近年、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントの事案も見られるようになってきました。

〈改正均等法では・・・〉

こうしたことから、改正均等法第11条においては、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ、その対象を男女労働者としました。事業主が構すべき措置は指針で定めています。

〈指針では・・・〉

7頁、20～22頁

指針は、事業主が雇用管理上必要な措置を講ずることができるようにするため、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容、具体的な措置の内容及び措置の例示を定めたものとなっています。

〈派遣労働者も対象です・・・〉

19頁

派遣先の事業主にも、労働者派遣法第47条の2により、均等法第11条が適用されますので、派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令上必要な措置を講じなければなりません。

◇ 改正男女雇用機会均等法

(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11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を定めるものとする。

〈均等法上の「職場のセクシュアルハラスメント」とは・・・〉

◇ 「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

〔職場の例〕

取引先の事務所、取引先との打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（保険外交員等）、取材先（記者）、出張先、業務で使用する車中（営業、バスガイド等）等

（注意）勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要があります。

◇ 「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）についても規定が適用され、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

◇ 「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

〔性的な言動の例〕

① 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、意図的に性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

② 性的な行動

性的な関係を強要すること、身体へ必要なく接触すること、わいせつ図画（ヌードポスター等）の配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦 など

（注意）事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれます。

〈「職場のセクシュアルハラスメント」の種類は・・・〉

「対価型」と「環境型」があります。

◇ 「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、その労働者が解雇、降格、減給等（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益を受けることです。

〔典型的な例〕

- ・ 事務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。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

◇ 「環境型セクシュアルハラスメント」とは

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等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

〔典型的な例〕

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

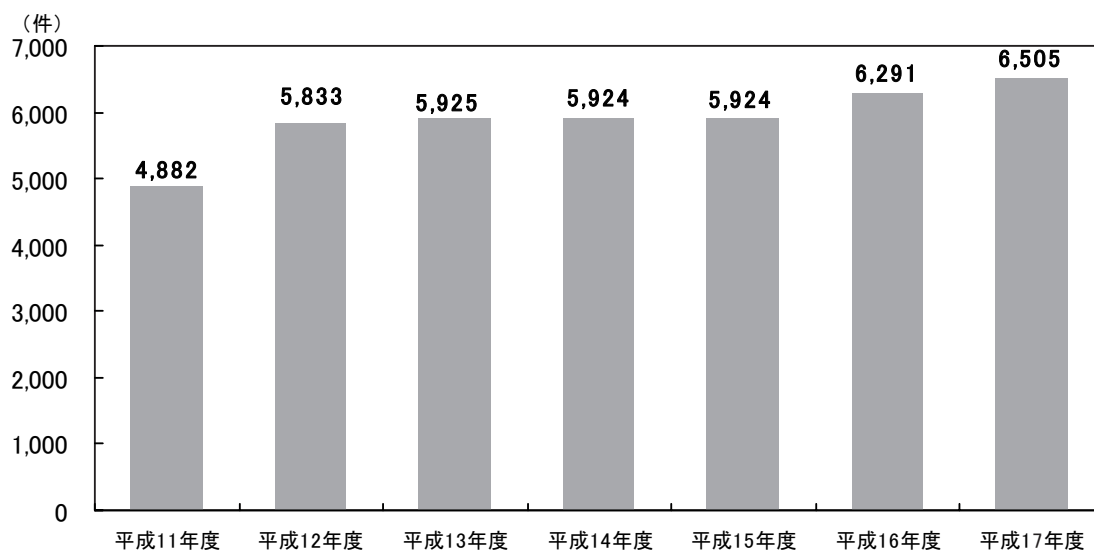
〔判断基準〕

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ますし、継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態の場合又は心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合には、就業環境が害されていると解し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

〈我が社に限ってセクシュアルハラスメントなんか・・・と思っていませんか？〉

セクシュアルハラスメントの相談件数は引き続き多く、深刻な事案も少なくありません。

○雇用均等室における女性労働者等からの相談件数（セクシュアルハラスメント関係）

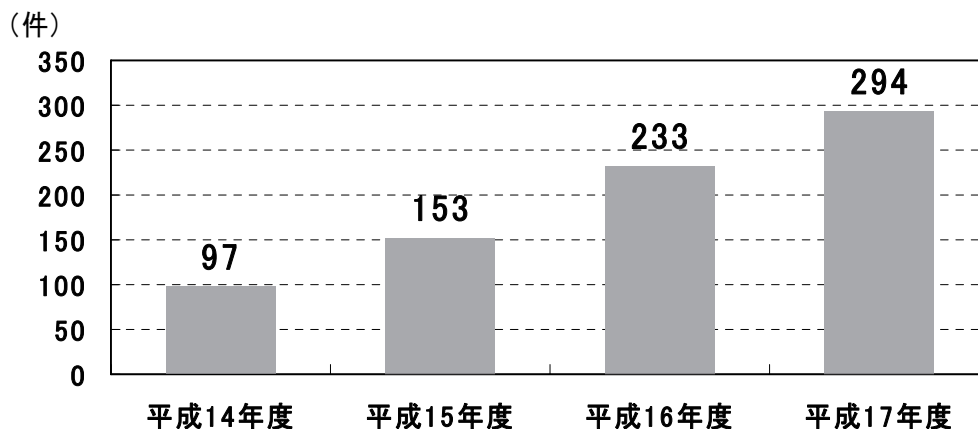


（平成17年度の相談件数のうち、40%がセクシュアルハラスメント関係）

資料出所：厚生労働省雇用均等・児童家庭局提供データ

○紛争調整委員会におけるあっせん申請の受理件数

（セクシュアルハラスメント関係）（個別労働関係紛争解決促進法に基づき平成13年10月から実施）



資料出所：厚生労働省大臣官房地方課提供データ

一部の事業主には、これまでは、「配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がない」というように、事業主の責務に対する認識不足が見られました。

しかし、平成19年4月1日からは、改正均等法の施行により、事業主は措置を講じなければなりません。具体的な措置の内容について次に見てみましょう。

Ⅲ 事業主が雇用管理上講ずべき事項とは？

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、雇用管理上講ずべき措置として厚生労働大臣の指針で **9 項目** が定められています。これらについては、企業の規模や職場の状況の如何を問わず **必ず講じなければなりません**。

事業主が講ずる措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう、**具体例**を示しますので、それを参考に措置を実施してください。なお、派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

まず、9 項目のポイントは以下のとおりです。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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 セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 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、広く相談に対応すること。

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 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。（事実が確認できなかった場合も同様）

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- 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、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。

次に、9項目について、具体例を盛り込みながら解説します。枠で囲んだ部分は指針の内容を、★は解釈通達（雇発第1011002号）から引用し、☆は対応のポイントを記載しています。

Ⅲ－（１） 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、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明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。

★ 「発生の原因や背景」とは、例えば、「企業の雇用管理の問題として労働者の活用や能力発揮を考えていない雇用管理のあり方」や「労働者の意識問題として同僚である労働者を職場における対等なパートナーとして見ず、性的な関心の対象として見る意識のあり方」が挙げられます。両者は相互に関連してセクシュアルハラスメントを起こす職場環境を形成すると考えられます。

☆ 労働者が意に反することを示しているにもかかわらず、性的な言動が繰り返されることに対処するのはもちろんですが、労働者がセクシュアルハラスメントの行為者に拒絶の意思表示をしなかったからといってセクシュアルハラスメントがなかったとは限りません。会社は、日頃から従業員の意識啓発等、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検する等普段から職場環境に対するチェックを行い、特に、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

1

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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。

（方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- 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おいて、あってはならない旨の方針を規定し、内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に内容及びあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- 内容及びあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

★ 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部をなすものが考えられます。

★ 「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。

☆ パンフレット等により周知する場合は、全労働者に確実に周知されるよう、配付方法等を工夫しましょう。

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。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- 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おいて、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に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- 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は、現行の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おいて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

★ 懲戒規定を就業規則の本則以外において定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが労働基準法上必要となりますので注意してください。

Ⅲ－(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備することについて、次の措置を講じなければなりません。

3

相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(あらかじめ定めていると認められる例)

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

★ 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。

★ この際、次のことが必要です。

- ・労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと
- ・労働者に対して周知されていること

☆ 相談を面談だけでなく、電話、メール等複数の方法で受けるよう工夫しましょう。

☆ 相談の結果、必要に応じて人事担当者及び被害者の上司と連絡を取る等、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

☆ 相談担当者に対する研修をするようにしましょう（対応の仕方、カウンセリング等）。

☆ 社内で相談をしづらい雰囲気がないか、相談の対応状況を検討しましょう。

③の相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが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、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。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができる体制と認められる例)

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

★ 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者に対して、一律に何らかの対応をすることを指すものではありません。労働者が受けている性的言動等の性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚等を通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すもの等事案に即した対応を行うことを意味します。

なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきです。

★ 「広く相談に対応」とは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場におけるセクシュアルハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合、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も幅広く含めることを意味します。例えば、勤務時間後の宴会等で生じたセクシュアルハラスメントについての相談も幅広く対象とすることが必要です。

★ 「留意点」には、いわゆる「二次セクシュアルハラスメント（相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。

☆ 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまうので、初期の段階での迅速な対応が必要です。

Ⅲ－（３） 事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することについて、次の措置を講じなければなりません。

5

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（確認していると認められる例）

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、均等法第１８条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

☆ 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討しているのでは対応を遅らせることとなります。

迅速かつ適切に対応するためには、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。

☆ 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。

☆ 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望を十分に聴きましょう。

☆ 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質等に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。

〔参考〕

- セクシュアルハラスメントによって精神障害等を発病した場合、労災として認定されるケースもあります。詳しくは、最寄りの労働基準監督署、労働局にお問い合わせください。なお、精神障害等に関する労災認定の取扱いについてはこちらをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-15.html>

- セクシュアルハラスメントに関する裁判例はこちらをご参照ください。

<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>

- 各種資料・研修等はこちらをご参照ください。

<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/sexual/>

⑤により、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、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- 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おける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。

併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

☆ セクシュアルハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。真の解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、また、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。

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。

なお、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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- 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及び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について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

☆ たとえ事実確認ができなくても、こうした相談が寄せられたということは、これまでの周知方法や対応方法等に何らかの問題があったからだとも考えられます。これまでの防止対策を再点検し、改めて周知し直しましょう。

Ⅲ－（４）（１）から（３）までの措置と併せて講ずべき措置

（１）から（３）までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければなりません。

⑧

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、相談への対応又はその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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

（プライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応するものとする。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

★ 労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律」（<http://www.kantei.go.jp/jp/it/privacy/houseika/hourituan/>）及び「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/07/tp0701-1.html>）に基づき、適切に取り扱うことが必要です。

★ 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。



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。

(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・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、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、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、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、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

★ 実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認をすることができるようにするためには、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取扱いを受けないことが必要であることから、これらを理由とする不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、さらにそれを労働者に周知・啓発することを定めています。

★ 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、周知することが望ましいでしょう。

☆ セクシュアルハラスメントの相談をした従業員をトラブルメーカーとして扱ったりしていないか、注意しましょう。

Ⅳ 参 考 : 対応事例

(注意: どれか1つ行えばいいというものではありません)

〈事例①—内容、あってはならない旨の方針の掲載例—〉

〔チラシ、社内報、パンフレット、社内ホームページ等〕

○年 ○月 ○日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社 ○ ○ ○ 代表取締役社長 ○ ○

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
- 2 我が社は下記の行為を許しません。
 - ① 身体への不必要な接触
 - ② 性的な冗談、からかい、質問
 - ③ 性的な噂の流布
 - ④ 交際、性的な関係の強要
 - ⑤ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - ⑥ 性的な言動に対して拒否等を行った社員等に対する不利益取扱い
 - ⑦ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - ⑧ その他社員等に不快感を与える性的な言動 など
- 3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含みます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。
- 4 相談窓口
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の通りです。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応、事案の対処をします。
○ ○課 ○ ○ ○ (内線○○○、アドレス○○○) (女性)
△ △課 △ △ △ (内線△△△、アドレス△△△) (男性)
××外部相談窓口 職務××の× × × (電話×××) (女性)
相談には公平に対応し、場合によっては就業規則に従った懲戒処分を行います。
プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
- 5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

皆さんにお知らせ：

セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

〈事例②—就業規則本則に基づき、詳細を別に定める例—〉

－ セクシュアルハラスメントの防止に関する規定 －

第1条(目的) 本規程は、就業規則第○条及び男女雇用機会均等法に基づき、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に従業員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

第2条(定義) セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。

- 2 前項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。
- 3 第1項の他の従業員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

第3条(禁止行為) すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 不必要な身体への接触
 - ② 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
 - ③ 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
 - ④ プライバシーの侵害
 - ⑤ うわさの流布
 - ⑥ 交際・性的関係の強要
 - ⑦ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - ⑧ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - ⑨ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - ⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 2 上司は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

第4条(懲戒) 第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第△章第□条に基づき懲戒処分を行う。

第5条(相談及び苦情への対応) セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、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わない。

第6条(再発防止の義務) 人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付則 平成○年○月○日より実施

〈事例③—懲戒規定への記載例—〉

- (譴責)第〇〇条 次の各号の一に該当するときは譴責とする。但し情状により訓戒とすることがある。
- 1～5 略
- 6 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。
- (出勤停止)第〇〇条 次の各号の一に該当するときは、出勤停止とする。但し情状により譴責とすることがある。
- 1～4 略
- 5 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき。
- (解雇)第〇〇条 次の各号の一に該当するときは懲戒解雇とする。但し情状により諭旨退職とすることがある。
- 1～8 略
- 9 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

〈参考—国家公務員に対するセクシュアルハラスメント対策：人事院規則では—〉

国家公務員においては、男女雇用機会均等法で定義しているセクシュアルハラスメントより広い定義でセクシュアルハラスメントの防止を定めています。

人事院規則に基づき、「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」が定められており、その中で、「セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては（略）懲戒処分に付されることがある」としています。

懲戒処分については「懲戒処分の指針」が定められており、セクシュアル・ハラスメントについては、下記のとおり対処方針を明確化しています。

セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

（注）処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

☆ ☆ 周知や啓発は、一度行えばいいというものではありません ☆ ☆

例えば…

- ・ 管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
- ・ 正規社員及び、パート、アルバイト、派遣労働者等の非正規社員を対象に実施する
- ・ 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する 等

…すべての労働者に対して周知できるよう工夫しましょう…

V 参考（改正男女雇用機会均等法セクシュアルハラスメント関連条文、指針）

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(抄)

平成19年4月1日施行

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等

第2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11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を定めるものとする。

3 （略）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、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27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第17条（第1項 略）

2 事業主は、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。

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16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。）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、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第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、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第20条 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る。

2 委員会は、第11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っ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。

第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29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 (略)

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1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。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

詳しくは…<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/>

〔参考〕

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(抄)

(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)

第47条の2 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見なして、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第9条第3項、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定を適用する。この場合において、同法第11条第1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。

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

1 はじめに

この指針は、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法律（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が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（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、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当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、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60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務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、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 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、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつ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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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おいて、職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 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。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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おいて、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に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・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は、現行の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おいて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備につき、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、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。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があつた場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処につき、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び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の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

- ロ イにより、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、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 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おける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

- ハ 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。

なお、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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

- ① 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及び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について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

- イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

（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ていると認められる例）

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

- ロ 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。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

労働局雇用均等室所在地一覧 (電話番号・FAX 番号一覧)

	電話番号	F A X 番号	郵便番号	所 在 地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第 1 合同庁舎 青森市新町 2 丁目 4 番 25 号 青森合同庁舎 盛岡市内丸 7 番 25 号 盛岡合同庁舎 1 号館 仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 仙台第 4 合同庁舎 秋田市山王 7 丁目 1 番 3 号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 変更なし 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 変更なし 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 310-0015 320-0845 371-8567	山形市香澄町 3 丁目 2 番 1 号 山交ビル 3 階 福島市霞町 1 番 46 号 福島合同庁舎 水戸市北見町 1 番 11 号 水戸市宮町 1 丁目 6 - 167 (平成 18 年 12 月 11 日移転予定) 宇都宮市明保野町 1 番 4 号 宇都宮第 2 地方合同庁舎 前橋市大渡町 1 丁目 10 番 7 号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 未定 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 未定 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 102-0074 231-8434 951-8588	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 千葉市中央区中央 4 丁目 11 番 1 号 千葉第 2 地方合同庁舎 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 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) 横浜市中区北仲通 5 丁目 57 番地 横浜第 2 合同庁舎 新潟市川岸町 1 丁目 56 番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り 2 番 25 号 富山第一生命ビル 2 F 金沢市西念 3 丁目 4 番 1 号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内 1 丁目 1 番 11 号 長野市中御所 1 丁目 22 番 1 号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町 4 丁目 30 番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎 5 階 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 津市島崎町 327 番 2 号 津第 2 地方合同庁舎 大津市梅林 1 丁目 3 番 10 号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 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 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 奈良市法蓮町 387 番地 奈良第 3 地方合同庁舎 和歌山市中之島 1518 番地 和歌山 M I D ビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安 2 丁目 89 番 9 号 松江市向島町 134 番 10 号 岡山市下石井 1 丁目 4 番 1 号 岡山第 2 合同庁舎 広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎第 2 号館 山口市市河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 1 号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-831-3762 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内 6 番地 6 徳島地方合同庁舎 4 階 高松市天神前 5 番 12 号 香川労働局第 3 庁舎 高松市サンポート 3 番 33 号 高松サンポート合同庁舎 (北館) (平成 18 年 12 月 18 日移転予定) 松山市若草町 4 番 3 号 松山若草合同庁舎 高知市南金田 48 番 2 号 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
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎 長崎市万才町 7 番 1 号 住友生命長崎ビル 6 階 熊本市二の丸 1 番 2 号 熊本合同庁舎 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 宮崎市橘通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町 1 番 1 号 鹿児島西千石第一生命ビル 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

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置を義務化!!

職場でのセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

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ましたが、**平成19年4月1日から**は、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に**義務**づけ、その対象を**男女労働者**としました。事業主が講ずべき措置は**9項目**です。

また、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、関係当事者であれば、**事業主からも、男女労働者からも「調停」**など紛争解決の援助を申し出ることができます。

なお、この規定は派遣元のみならず派遣先の事業主にも適用されます。

このリーフレットを参考に、それぞれの企業で適切にセクシュアルハラスメント対策に取り組んでください。

◇ 改正男女雇用機会均等法第11条

第1項 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。

第2項 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**を定めるものとする。

職場？
労働者？
性的な言動？
就業環境が害される？

講ずべき措置？

指針はこちら



詳しくは・・・ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/>

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）



義務です!! 職場におけるセクシュアルハラスメント対策とは?

…法律でいう、「事業主が雇用管理上講ずべき措置」とは?

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、事業主が雇用管理上講ずべき措置として指針で9項目挙げており、企業規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならないものです。

次は、指針で記載した9項目です。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

1

- ☐ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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。

〔方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例〕

- ① 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おいて、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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び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労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

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。

〔方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例〕

- ① 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おいて、職場の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に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・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は、現行の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おいて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

確認しましょう!! : 労働者に周知・啓発してますか

- ・ 職場のセクシュアルハラスメントの内容・あってはならない旨の方針がありますか
- ・ どのような性的な言動に、どう対処するかを規定していますか

(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

3

- ☐ 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定めること。

〔相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例〕

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

4

- 相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に行っ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が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。

〔相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例〕

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

確認しましょう！！：

・相談窓口担当者がどう対処するか、あらかじめ決めていますか

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

5

- 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

〔事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例〕

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者（以下「行為者」）の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

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、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（被害者）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

〔措置を適正に行っていると認められる例〕

- ① 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おける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。
- ② 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

7

□ 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。

なお、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なかった場合においても、同様の措置を講ずること。

〔再発防止に向けた措置を講じていると認められる例〕

- ① 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及び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について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場のセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1) ～ (3) の措置と併せて講ずべき措置

8

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

〔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ていると認められる例〕

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応すること。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

9

□ 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。

〔不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例〕

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、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、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。



確認しましょう!! 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

…法律でいう、事業主が雇用管理上防止すべき対象とする
「職場のセクシュアルハラスメント」とは?

□ 「労働者」とは・・・対象は、男女労働者

非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべて

派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に措置を講ずることが必要

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供者を受ける者（派遣先事業主）についても、労働者派遣法第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、均等法第11条第1項の規定が適用されることから、派遣先事業主は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に措置を講ずることが必要。

□ 「職場」とは・・・事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所

通常就業している場所以外の場所でも、労働者が業務を遂行する場所

勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当

〔職場の例〕

取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（保険外交員等）のほか、取材先（記者）、出張先及び業務で使用する車中等。

〔実質上職務の延長となる職場とは〕

判断に当たり、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うこと。

□ 「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言及び性的な行動

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者等も行為者になり得る
女性が女性に、男性が男性に対して行う場合も含む

〔性的な言動の例〕

① 性的な内容の発言・・・

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布することのほか、性的冗談、からかい、食事・デート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等。

② 性的な行動・・・

性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画（ヌードポスター等）を配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦等。

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

〔対価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対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、当該労働者が解雇、降格、減給等（その他、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益を受けること。

（典型的な例）

- ・ 事務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、当該労働者を解雇すること
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者に不利益な配置転換をすること
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること

〔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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。（就業環境が害されたとする一定の客観的要件が必要。）

（典型的な例）

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手につかないこと
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと



職場のセクシュアルハラスメントの相談・問い合わせ、調停の申請は 労働局雇用均等室で受け付けます!!

・・・指導の強化、個別事案への対応とは？

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の施行機関として、労働者、事業主の方々からの法律に関する相談・問い合わせへの対応、法律に基づく事業主への指導、法律に基づく男女労働者と事業主の間の紛争の解決援助を行います。

(1) 行政指導の実施及び過料の創設、企業名公表の対象

- ☐ 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。
- ☐ 今回の改正により、厚生労働大臣が事業主に対し、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が課せられる。
- ☐ 今回の改正により、職場のセクシュアルハラスメント対策について、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、企業名公表の対象となる。

(2) 紛争解決の援助（調停など）

- ☐ 今回の改正により、均等法に基づく、労働者と事業主の間の紛争の解決援助制度が、職場におけるセクシュアルハラスメントの紛争も対象となり、男女とも調停など紛争解決の援助を申し出ることができる。
- ☐ 特に均等法第11条第1項（職場のセクシュアルハラスメント）の事項については、関係当事者双方の同意により行為者の出頭を求め、意見を聞くことができる。

《参考》裁判例はこちらをご参照ください・・・<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>
各種資料はこちらをご参照ください・・・<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/sexual/>

セクシュアルハラスメントについてのご相談、困りごとは、 お気軽にお近くの労働局雇用均等室へ。

相談は全て無料です。相談内容などのプライバシーは守られ、匿名で相談することもできますので安心してご相談ください。

無 料

受付時間

8時30分～17時15分

（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県名	電 話 番 号
北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-224-6288
栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-3818-8408
神奈川	045-211-7380
新潟	025-234-5928
富山	076-432-2740

都道府県名	電 話 番 号
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2859
長野	026-227-0125
岐阜	058-263-1220
静岡	054-252-5310
愛知	052-219-5509
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-421-6157
鳥取	0857-29-1709
島根	0852-31-1161

都道府県名	電 話 番 号
岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-831-3762
平成18年12月から 087-811-8924	
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446
沖縄	098-868-4380

所在地一覧はこちらへ・・・<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/>
平成18年 リーフレット No.20