

# I 均等関係法令の概要

## 男女雇用機会均等法

### ○主要条文整理

#### 第1章 総則

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第1条 (目的)	雇用分野における男女の均等な機会・待遇確保、女性の母性健康確保を目的化。	就業規則や行動規範に「男女平等・母性尊重」を明文化・周知。
第2条 (基本的理念)	性差別の排除と母性尊重。事業主・国・自治体に努力義務。	性別役割による運用慣行の見直し、母性健康管理体制の整備。

#### 第2章 雇用分野における均等(第一節:差別の禁止等)

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第5条 (募集・採用)	募集・採用での性差別を禁止。	求人票・面接質問・採用基準から性別条件を排除(例:「男性歓迎」「女性のみ」不可)。
第6条 (配置・昇進等)	配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種/雇用形態の変更・退職勧奨・定年・解雇・更新で性差別禁止。	「営業は男性、事務は女性」等の固定割当・昇進資格の性別要件・社宅の性別差別などは不可。
第7条 (間接差別)	身長・体重・体力要件、転居を伴う転勤要件、昇進での転勤経験要件などは、合理的理由なければ禁止。	業務実態・運営上必要性の文書化。勤務地限定制度等の代替策検討。
第8条 (女性特例)	事実上の格差解消目的の女性対象の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)は違法とならない。	管理職比率など KPI 確認のうえ女性向け採用枠/育成枠等を設計。
第9条 (婚姻・妊娠・出産等)	婚姻・妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇・不利益取扱いを禁止。妊娠中～産後1年の解雇は原則無効。	評価・賃金・契約更新で不利益排除。基準変更時のエビデンス管理が重要。
第10条 (指針)	第5～7条・第9条の適切な対処のため厚労大臣が指針を定める。	最新指針に合わせ社内規程・フロー・研修を整備。

#### 第2章(第二節:事業主の講ずべき措置等)

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第11条 (セクハラ)	セクハラ防止の雇用管理上の措置義務(相談窓口、迅速な調査、再発防止、プライバシー保護等)。相談協力者への不利益取扱い禁止。	相談窓口の外部併設、本部一元対応、役員・管理職研修の定例化。

第 11 条の 2 (責務)	セクハラ問題に関する国・事業主・労働者の責務。	方針明確化・周知、役員含む行動規範の策定。
第 11 条の 3 (マタハラ)	妊娠・出産等に関する言動で就業環境を害さないための措置義務。	制度利用阻害の未然防止、相談・是正・再発防止の PDCA。
第 11 条の 4 (責務)	マタハラ問題に関する国・事業主・労働者の責務。	通達・指針の反映、社内広報・研修。
第 12 条・第 13 条(母性健康管理)	保健指導・健診のための時間確保、医師指導に基づく勤務時間変更・軽減等の措置義務。	通院時間(有給/無給の扱いは労使決定)・時短・軽易業務の手順を就業規則に明記。
第 13 条の 2(均等推進者)	均等推進者の選任(努力義務)。	役割・権限を文書化し内部通報や教育を統括。

## 第 2 章(第三節:国の援助)

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第 14 条 (国の援助)	事業主が講ずる分析・計画・実施・体制整備・開示等への相談・援助。	労働局の支援・助成の活用、行動計画と進捗開示。

## 第 3 章 紛争の解決

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第 15 条 (苦情の自主解決)	事業場内の苦情処理機関等での自主解決に努める。	苦情処理委員会の設置、手続の明確化。
第 16 条 (特例)	個別労働関係紛争解決法の一部不適用、均等法スキームを適用。	均等法の助言・調停を念頭に対応。
第 17 条 (援助)	労働局長の助言・指導・勧告。不利益取扱い禁止を準用。	相談申請を理由とする不利益の禁止を社内周知。
第 18～27 条 (調停等)	調停委員による調停、打切り通知、時効完成猶予、訴訟中止決定等。	事実関係の記録・証拠管理、合意文書の適正管理。

## 第 4 章 雑則／第 5 章 罰則

条項	内容(要旨)	実務上のポイント
第 29 条	報告徴収・助言・指導・勧告。	書類・台帳・運用記録を整備し虚偽・不備を防止。
第 30 条	勧告不履行時の企業名公表。	是正計画と期限管理、レピュテーション対策。
第 33 条	虚偽報告等は過料(20 万円以下)。	内部監査・法令遵守体制の点検。

## ○ポイント解説

### 1. 目的と基本理念(第 1 条、第 2 条)

憲法の「法の下での平等」に基づき、以下の 2 点を主目的としています。

- 雇用の全ステージにおける男女の均等な機会と待遇の確保
- 女性労働者の母性尊重(妊娠中・出産後の健康確保)

## 2. 性別を理由とする差別の禁止(第5条～第7条)

### ○雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止(第5条・第6条)

事業主は、以下の事項について性別を理由とした差別的取り扱いが禁止されています。

区分	禁止される具体例
募集・採用	「男性歓迎」「女性のみ」の求人、男女で異なる採用基準(試験・面接)の設定。
配置・昇進・降格	「営業は男性、事務は女性」といった固定的な割り当て。女性の昇進を制限すること。
教育訓練	特定の研修について、男女のいずれかを対象から外すこと。
福利厚生	住宅資金の貸付け、慶弔見舞金、特定の社宅利用等での差別。
職種・雇用形態の変更	総合職から一般職への転換を女性のみ認め、または男性に認めない等。
退職・解雇・更新	結婚・出産を理由とした退職勧奨。男性より低い定年制の設定。

### ○間接差別の禁止(第7条)

表面上は性別を条件にしていなくても、実質的にどちらかの性に不利となる以下の措置は、正当な理由がない限り禁止されます。

- ①募集・採用時の身長、体重、体力の要件。
- ②募集・採用、昇進、職種の変更時の転勤(住居の移転)を伴う配置転換に応じられることの要件。
- ③昇進に際しての「転勤の経験」の要件

### ○女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨を規定しています。

## 3. 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(第9条)

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること
- ③妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省で定められている事由(例は下記)を理由に、女性労働者に対し解雇や不利益な取扱い(降格、減給、派遣打ち切り等)をすること。
  - 結婚、妊娠、出産したこと。
  - 産前産後休業を請求し、または取得したこと。
  - 軽易な業務への転換を請求し、または転換したこと。

- ・ 育児時間を請求し、または取得したこと。 など

ポイント：妊娠中・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、原則として無効となります。(第9条第4項)

#### 4. 職場におけるハラスメント対策(第11条～第11条の4)

##### ○事業主が講ずべき措置(第11条、第11条の3)

事業主は、以下のハラスメントを防ぐための雇用管理上の措置(相談窓口の設置、再発防止策等)を講じる義務があります。

なお、事業主が講ずべき措置の内容については、

- ・ セクハラ指針(「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」)
- ・ 妊娠・出産等に関するハラスメント指針(「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」)

に定められています

##### ① セクシュアルハラスメント(セクハラ)

- ・ 対価型：性的な言動を拒否したことで解雇や降格などの不利益を受ける。
- ・ 環境型：性的な言動により就業環境が不快なものとなり、能力発揮に支障が出る。

##### ② マタニティハラスメント(マタハラ)

上司や同僚からの言動により、妊娠・出産等に関する制度の利用が阻害されたり、就業環境が害されたりすること。

##### ○事業主・労働者の責務(第11条の2・第11条の4)

###### 【事業主の責務】

- ①ハラスメント問題(職場におけるハラスメントを行ってはいけないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題)に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
- ②自社の労働者が他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
- ③事業主自身(法人の場合はその役員)が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

###### 【労働者の責務】

- ①ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと
- ②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

#### 5. 母性健康管理の措置(第12条、第13条)

事業主は、妊娠中および出産後(1年以内)の女性労働者が、保健指導や健康診査を受けられるよう、以下の対応を行う義務があります。

- **通院時間の確保:** 妊婦健診等を受けるための時間を確保させる。
- **指導事項の遵守:** 医師等からの指導(休憩の延長、勤務時間の短縮、負担の軽い作業への変更等)があった場合、その指導内容を守れるように措置を講じる。

## 6. 男女雇用機会均等推進者の選任(第13条の2)

事業主は、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者として、男女雇用機会均等推進者を選任するよう努めなければならないこととされています

## 7. 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用(労働者派遣法第47条の2)

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策、妊娠、出産等に関するハラスメント対策及び母性健康管理措置についての規定は派遣先事業主にも適用されます。

## 8. 深夜業に従事する女性労働者に対する措置(均等則第13条)

事業主は、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるよう努める必要があります。

具体的に事業主が講ずるべき措置については、「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」に以下について定められています。

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

## 9. ポジティブ・アクション(積極的改善措置)(第14条)

これまでの慣行などにより、男女間に格差が生じている場合(例:管理職の女性比率が著しく低い)、その解消のために女性のみを対象としたり、女性を有利に扱う措置を講ずることは、均等法違反にはなりません。むしろ国はこれを推奨しており、各種助成金制度なども用意されています。

### 「ポジティブ・アクション」とは?

ポジティブ・アクションとは、例えば男女を均等に人材育成、人事考課などを行っていても「営業職にほとんど女性がいない」、「管理職にほとんど女性がいない」といった固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みのことです。

■ ポジティブ・アクションの具体的な取り組みには、次の2つがあります。

①女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取り組み例

- 応募の対象を女性のみとする
- 女性を優先して採用の対象とする
- 昇進・昇格の試験の対象を女性のみとする

②男女両方を対象とする取り組み例

- 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う
- 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める
- 出産や育児による休業がハンディとならないよう制度を見直す



**均等法違反になっていませんか？**

女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を実施する場合、次のすべてを満たしている必要があります。

	適法	違法
男女の均等な機会や待遇の確保の支障となっている事情が	ある	ない
その格差を解消し、女性の活躍を推進する目的が	ある	ない
その雇用管理区分や職務、役職に占める女性割合が4割を	下回っている	下回っていない

ポジティブ・アクションの目的は、女性があらゆる分野で能力を発揮して活躍することができる環境を将来にわたって維持できることにあります。決して「数値目標をてっとりばやく改善させるための表面上の数合わせ」ではないことに留意しましょう。ある雇用管理区分で女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、現状で女性が活躍しやすい分野にだけ積極的に女性を採用・登用して全体の平均値を引き上げようといった取り組みはポジティブ・アクションとはいえ、均等法違反となる場合もあります。

## 10. 紛争が生じた場合(第16条～第25条)

法違反やトラブルが発生した場合、都道府県労働局長による「助言・指導・勧告」や、紛争調整委員会による「調停」の申し出ができます。

- ・ 労働者がこれらの申し出をしたことを理由に、解雇等の不利益な取扱いをすることは固く禁じられています。

## 11. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)(令和7年改正法)

### (1)改正の位置づけ

就活セクハラは、今回の改正で 男女雇用機会均等法における新たな「措置義務」の対象として明確に位置付けられた。

### (2)「求職者等」とは

改正法では、以下のように幅広い者を対象としている。

- ・ 一般の「求職者」
- ・ インターンシップ参加者

- ・ OB・OG 訪問者
- ・ 教育実習・看護実習等の参加者
- ・ 年齢・性別を問わず、職業選択のための活動を行う者全般  
(従来の学生中心の理解より、対象範囲が大幅に拡大)

### (3) 就活セクハラ の定義

次のすべてを満たす場合に「就活セクハラ」と扱われる。

- ・ 事業主が雇用する労働者の性的言動 ※オンライン(SNS、Web 会議等)での言動も対象
- ・ それにより 求職者等の求職活動・職業選択が妨げられる

(例): 面接官による容姿や交際状況への質問

インターン中に性的な冗談・身体接触

OB・OG 訪問でのデートの要求 など

### (4) 事業主に新たに義務付けられる内容

就活セクハラを防止するため、事業主には 4 種類の雇用管理上の措置義務が課される。

#### ① 方針の明確化・周知・啓発

就活セクハラを行ってはならない旨を明確に宣言

管理監督者を含め労働者へ周知(社内報・掲示物・研修等で)

求職者向けにもルール提示(HP、応募要項など)

#### ② 相談体制の整備

相談窓口の設置と周知

人事担当者以外を窓口に指定することも可能(応募者が相談しやすいように)

外部窓口の活用も可

#### ③ 事後対応(迅速・適切な対応)

申し出があれば事実関係を迅速・正確に確認

必要に応じ、行為者への措置(指導・懲戒等)を実施

被害者への配慮(担当者変更、日程調整等)

#### ④ プライバシー保護・不利益取扱いの禁止

相談者・申出者の秘密保持

相談したことを理由とする不利益取扱い(選考から外す等)を禁止

改正男女雇用機会均等法は、改正女性活躍推進法・改正労働施策総合推進法とともに令和7(2025)年6月4日成立、6月11日公布。いずれの規定も1年6カ月後の令和8(2026)年12月までに定める日(令和8年10月1日)施行予定。

※ 就活等セクハラを新たに13条と14条に規定するのに伴い、従前まで11条と11条の2に定めていたセクハラが11条と12条へ、11条の3と11条の4に定めていたマタニティハラスメントが15条と16条に規定し直される。

## ■ 就活セクハラに関する改正法(男女雇用機会均等法)の整理

### 改正法:男女雇用機会均等法 第13条・14条(新設・改正部分)

(引用文言は趣旨ベースで整理)

改正条文(要点)	内容(就活セクハラ関連部分)
第13条第1項 (事業主の措置義務の根拠)	事業主は、求職者等の求職活動等において行われる性的な言動によりその活動が阻害されないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
第13条第2項 (不利益取扱い禁止)	労働者が求職者等からの相談対応や事実関係調査に協力したことを理由として、事業主は当該労働者に解雇その他の不利益取扱いをしてはならない。
第13条第3項 (措置内容は指針で定める)	事業主が講ずべき措置の内容については、厚生労働大臣が指針で定める。
第14条(責務)関係:第2項・第4項(事業主・労働者の責務)	事業主・労働者は、就活セクハラ問題に関心と理解を深め、適切な注意を払う責務がある。
施行期日(附則)	令和8年10月1日施行。

## ■ 指針の内容整理

以下は「事業主が求職活動等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等についての指針」の概要を整理したもの。

### A 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義(指針2)

項目	内容
定義	労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されるもの。同性間や性的指向・ジェンダーアイデンティティを問わず対象。
求職活動等の範囲	面接、説明会、OB/OG訪問、インターン、教育実習・看護実習、SNS等オンラインも含む。
性的な言動	性的事実を尋ねる、性的な情報流布、身体接触、性的関係の要求等。役員による言動も含む。
典型例	身体接触、性的冗談の継続、わいせつ画像の掲示、面接での性的質問、私的食事への執拗な誘い等。

### B 事業主の責務(指針3)

区分	内容
事業主の責務	求職者等に対する言動に注意を払うよう労働者に研修等を実施し、国の啓発にも協力。
労働者の責務	求職活動等におけるセクハラ問題への理解を深め、適切な注意を払い、事業主の措置に協力。

## C 事業主が講ずべき雇用管理上の措置(指針4)

### ① 方針の明確化・周知啓発

項目	内容
方針の明確化	求職活動等でのセクハラ禁止方針を明確化し、労働者に周知(性別役割分担意識についても啓発)。
行為者への対処方針	懲戒規定等を明確化・周知。
求職者等へのルール提示	面談時間・場所、利用 SNS、担当者のルールを明確化し、労働者・求職者に周知。

### ② 相談体制の整備

項目	内容
相談窓口の設置	あらかじめ窓口を定め、求職者等に周知。人事以外の担当者配置も可。
相談対応	相談者の心理・状況に配慮し、発生のおそれや微妙な事案でも広く対応。マニュアル整備や研修実施。

### ③ 事後の迅速・適切な対応

項目	内容
事実関係の確認	相談者・行為者双方から確認、必要に応じ第三者からの聴取、調停申請も可能。
被害者への配慮	行為者との分離、謝罪、相談対応等。
行為者への措置	懲戒等の措置を適正に実施。
再発防止措置	方針の再周知、研修の再実施。事実確認できない場合も同様。

### ④ プライバシー保護・不利益取扱い禁止

項目	内容
プライバシー保護	マニュアル整備、担当者研修、社内外への公表により保護措置を明確化。
不利益取扱い禁止	労働者が相談対応に協力したことを理由に解雇等をしてはならない旨の規定を明確化し周知。

## D 事業主に望ましい取組(指針5～6)

分類	望ましい取組
教育機関との連携	大学等の相談窓口から情報提供があれば連携し対応。
顧客等による行為への対応	顧客・取引先等による求職者への不適切言動への対応に努める。
パワハラ等への対応	就活パワハラ・妊娠・出産等に関するハラスメントにも注意・対応。性的指向・ジェンダーID 情報の暴露等も含む。

E 適用期日：令和8年10月1日から適用。