



令和4年度 雇用平等ガイドブック

男女雇用機会均等法の ポイント



東京都産業労働局



はじめに

近年、産業構造の変化や急速に進む少子高齢化に伴う労働力不足などから、企業と男女労働者を取り巻く環境が大きく変化しています。

こうした中、働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、今後将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題になっています。

「男女雇用機会均等法」は、あらゆる雇用管理の段階における性別による差別的取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント防止や母性健康管理に関する事業主の措置を義務化するなど、昭和61年の施行以降、数度の改正を経て、法の整備・強化が一段と図られてきました。

今般、均等法施行から四半世紀以上経ていますが、いまだに職場での男女間の差別やセクシュアルハラスメント、職場のいじめ・嫌がらせ行為であるパワーハラスメント、結婚・妊娠・出産を理由とした不利益取扱いや職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの問題が発生しており、東京都労働相談情報センターには、これらの問題に関し、多くの相談が寄せられています。

このガイドブックは、男女雇用機会均等法の内容を中心に、女性労働者に対する保護等についてもまとめたものです。

この冊子が、男女を問わず一人ひとりが個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、誰もがいきいきと働くことができる雇用環境の実現するための参考資料として、働く方々や企業経営者の皆様の一助となれば幸いです。

令和5年3月

東京都産業労働局 雇用就業部

目 次

I 均等法の概要	1
II 均等法のポイント	4
1 目的と基本的理念	
2 性別を理由とする差別の禁止等	
3 事業主の講ずべき措置	
4 事業主に対する国の援助	
5 紛争が生じた場合の救済措置	
6 法施行のために必要がある場合の指導等	
III コース等で区分した雇用管理を行うに当たって 留意すべき事項	44
IV 男女同一賃金の原則	50
V 一般女性保護	51
1 坑内業務の就業制限	
2 危険有害業務の就業制限	
3 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	
VI 母性保護・母性健康管理	54
1 均等法における母性健康管理	
2 労基法における母性保護	
(1) 産前産後休業	
(2) 妊産婦に係る坑内業務の就業制限	
(3) 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限	
(4) 軽易業務への転換	
(5) 変形労働時間の適用制限	
(6) 時間外・休日労働、深夜業の制限	
(7) 育児時間	

【参考】 育児・介護休業法のポイント	59
【参考】 関連法令	65
【参考】 就業規則の記載例（均等法関連）	72
◆ 家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度のご案内	76
◆ 関係機関のご案内	78

法令の略称について

均等法、法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
均 等 則	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
派 遣 法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
労 基 法	労働基準法
育児・介護 休 業 法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
指 針 1	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
指 針 2	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
指 針 3	コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針
指 針 4	妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針
指 針 5	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
指 針 6	派遣先が講ずべき措置に関する指針
指 針 7	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講ずべき措置についての指針

性別を理由とする差別の禁止等	
性別を理由とする差別（直接差別）の禁止	第5条、 第6条
募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種や雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。	
間接差別の禁止	第7条
<p>性別以外の事由であっても、厚生労働省令で定める措置については、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるとして、禁止しています。</p> <p>【厚生労働省令で定める措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、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。 <p>※なお、これら以外の措置についても、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。</p>	
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は、原則として禁止されていますが、雇用の場における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女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いを行うこと（ポジティブ・アクション）は、違法とはなりません。	
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	第9条
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めをすることを禁止しています。 ・女性が婚姻したことを理由として解雇することを禁止しています。 ・妊娠、出産、産前産後休業の取得、その他厚生労働省令で定める理由により、解雇その他不利益取扱いをすることを禁止しています。 ・妊娠中、または産後1年以内の女性の解雇について、事業主が、妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効としています。 	

事業主の講ずべき措置	
職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置	第 11 条
職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。	
職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための国、事業主及び労働者の責務	第 11 条の 2
職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、国や事業主及び労働者に対する責務を定めています。	
職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上の措置	第 11 条の 3
職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。	
職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための国、事業主及び労働者の責務	第 11 条の 4
職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために、国や事業主及び労働者に対する責務を定めています。	
妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	第 12 条、 第 13 条
妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保や、保健指導・健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために必要な措置の実施を、事業主に義務付けています。	
事業主に対する国の援助	
事業主に対する国の援助	第 14 条
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積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対し、国は、相談その他の援助を実施しています。	

紛争が生じた場合の救済措置	
苦情の自主的解決	第 15 条
事業主は、労働者から均等法に関する一定の苦情の申し出を受けたときは、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。	
紛争の解決の促進に関する特例	第 16 条
労働者と事業主の間で生じた均等法に関する一定の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の対象とはならず、均等法第 17 条～ 27 条までの規定が適用されます。	
紛争解決の援助	第 17 条
労働者と事業主との間で生じた均等法に関する一定の紛争について、都道府県労働局長は、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。	
機会均等調停会議による調停	第 18 条 ～第 27 条
労働者と事業主との間で生じた均等法に関する一定の紛争について、紛争の解決のために必要があると認める場合、都道府県労働局長は、紛争調整委員会に調停を行わせるものとします。	

均等法施行のために必要がある場合の指導等	
報告の徴収並びに助言、指導及び勧告	第 29 条
厚生労働大臣又は労働局長は、必要があると認める場合、事業主に対して、報告を求め、助言、指導、勧告をすることができます。	
法の実効性の確保	第 30 条、 第 33 条
厚生労働大臣は、均等法の実効性を確保することを目的として、 <ul style="list-style-type: none"> 均等法に違反している事業主に勧告をし、事業主が勧告に従わなかったときは、その旨を公表すること 事業主が報告の求めに応じない場合や、虚偽の報告を行った場合は、20 万円以下の過料を科すことができます。 	

1 目的と基本的理念（法1条、2条）

男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律／昭和61年施行）は、

- ① 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ること
- ② 女性労働者の就業に関して妊娠中・出産後の健康の確保を図る等の措置を推進すること

を目的としています。

また、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者においては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本的理念とし、事業主は基本的理念に従って、労働者の職業生活の充実のために努力することが求められています。

2 性別を理由とする差別の禁止等

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るために、

- (1) 性別を理由とする差別（直接差別）の禁止…………… P 5～
- (2) 間接差別の禁止…………… P 15～
- (3) 女性労働者に係る措置に関する特例…………… P 17～
- (4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等…………… P 20～

を定めています。

(1) 性別を理由とする差別（直接差別）の禁止 （法5条、6条、均等則、指針1）

均等法は、次の①～⑤の事項について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止しています。

ただし、女性労働者に係る措置の特例に該当する措置を講ずる場合（P17～）は、差別的取扱いにはなりません。

① 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止

募集・採用について、次のようなことは均等法違反となります。

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

例

一定の職種（総合職、一般職等）や一定の雇用形態（正社員、パートタイム労働者等）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。

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

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、子供がいないこと、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。

採用選考において、能力や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

例

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。

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

例

男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

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

例 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。

② 配置・昇進・降格・教育訓練等に係る性別を理由とする差別の禁止

配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練について、次のようなことは均等法違反となります。

配 置

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

例 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。

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

例 男性労働者については、一定数の視点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。

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

例 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。

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

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。

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

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その業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。

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

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、女性労働者にはその金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。

配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること

例 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。

昇進

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

例 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。

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

例 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。

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

例 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。

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

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。

降 格

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

例 一定の役職を廃止するに際して、その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。

降格に当たっての条件を男女で異なるものとする

例 女性労働者についてのみ、結婚していることや子供がいることを理由として、降格の対象とすること。

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すること

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。

降格に当たって、男女のいずれかを優先すること

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。

教育訓練

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

例 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

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

例 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。

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

例 教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

③ 福利厚生に係る差別の禁止

福利厚生の措置のうち、男女で差別的取扱いすることが均等法違反となる事項

- ア 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
- イ 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（生命保険料の一部補助等）
- ウ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付（財形貯蓄に対する奨励金の支給等）
- エ 住宅の貸与

ア～エの福利厚生について、次のような措置は均等法違反となります。

福利厚生の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例 男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

福利厚生の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする

例 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。

なお、賃金については、上記の「福利厚生の実施」にはあらず、労基法4条で男女の差別的取扱いを禁止しています（P50参照）。

4 職種や雇用形態の変更に係る差別の禁止

職種や雇用形態の変更について、次のようなことは均等法違反となります。

職種の変更

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

例 「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。

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

例 「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。

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

例 「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。

職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること

- 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。

職種の変更について男女で異なる取扱いをすること

- 例** 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。

雇用形態の変更

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

- 例** 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。

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

- 例** 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。

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

- 例** 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。

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

- 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。

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

例

女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、結婚していることや子供が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。

⑤ 退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に係る差別の禁止

退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、次のようなことは均等法違反となります。

退職の勧奨

退職勧奨の対象を男女のいずれかのみとすること

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。

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

例

女性労働者に対してのみ、子供がいることを理由として、退職の勧奨をすること。

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

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。

退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること

例

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。

定 年

定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

- 例** 定年年齢の引上げを行う際に、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。

解 雇

解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること

- 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。

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、その条件を男女で異なるものとする。

- 例** 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。

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

- 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を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。

解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること

- 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。

労働契約の更新

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

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。

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

例 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。

労働契約の勧奨に当たって、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

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。

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

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。

※募集・採用、配置、昇進に係る均等取扱いについての例外

均等法では職場における男女差別を禁止していますが、次のア～ウについては、男女で異なる取扱いをすることに合理的な理由が認められるとして、均等法違反にはなりません。

ただし、男性または女性のいずれか一方の性が就くべきであると社会通念上考えられている職務は含まれません。この仕事は女性の方が向いている、などといった思いこみは法違反になるので、この例外は極めて限定的に解釈してください。

例外となる場合

ア 次に掲げる職務に従事する労働者

- ① 俳優、歌手、モデルなど芸術・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 宗教上（神父・巫女等）、風紀上（女子更衣室の係員等）、スポーツ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①、②と同程度の必要性があると認められる職務

イ 労基法により、年少者の深夜業、坑内労働、危険有害業務について女性の労働が制限又は禁止されていること、あるいは保健師助産師看護師法により、助産、妊婦、じよく婦、新生児に対する保健指導を行う業務が女性に限られていることから、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、また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

ウ 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がたい海外での勤務（海外勤務であれば全てこれに該当するというものではありません）が必要な場合その他特別な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、または均等な取扱いをすることが困難と認められる場合

(2) 間接差別の禁止（法7条、均等則、指針1）

均等法は、性別を理由とする差別が禁止されている事項（募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新）に関し、間接差別を禁止しています。

ただし、女性労働者に係る措置の特例に該当する措置を講ずる場合（P17）は、差別的取扱いにはなりません。

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。

次のア～ウの措置については、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるとして、業務の遂行上特に必要である場合等合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されます。

ア 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とされる例

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をしていない警備員の職務について、身長または体重が一定以上であることを要件とする場合

イ 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、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とされる例

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、支社等での勤務経験を積むこと、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労働者の能力の育成・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

ウ 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される例

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) ア～ウ以外の措置についても、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。

(3) 女性労働者に係る措置に関する特例（法8条、指針1）

前述のとおり、均等法は、「女性のみ」または「女性優遇」の措置について、男女で異なる取扱いとして禁止しています。

ただし、以下①～⑥の措置を講ずることは、男女の均等な機会及び待遇の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置（ポジティブ・アクション^{*}）として、均等法に違反しません。

① 募集・採用

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・採用、又は役職についての募集・採用に当たり、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをする、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など、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

② 配置

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、そのために必要な資格試験の受験を女性のみ奨励する、基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して配置するなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

③ 昇進

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、昇進試験の受験を女性にのみ奨励する、昇進の基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

④ 教育訓練

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ために必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、対象を女性のみとする、女性に有利な条件を付すなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

⑤ 職種の変更

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、そのための試験の受験を女性にのみ奨励する、変更基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して職種の変更の対象とするなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

⑥ 雇用形態の変更

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、そのための試験の受験を女性にのみ奨励する、変更基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して雇用形態の変更の対象とするなど、男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

①～⑥において「相当程度少ない」とは、その区分・職務などについて女性労働者の割合が4割を下回っている状況をいいます。

また、以上のような、事業主が男女の均等な機会及び待遇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を講じ、または講じようとする場合は、国の援助を受けることができます（P39～40参照）。

※ 「ポジティブ・アクション」とは

「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組です。

なお、国の援助の対象として、ポジティブ・アクション計画作成と実施のための体制整備や、それらの実施状況の開示等が盛り込まれています。厚生労働省では、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」により、様々な企業の取組を紹介しています。（参照 <http://positiveaction.mhlw.go.jp/>）

また、平成28年から施行されている「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、令和元年5月29日に行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正を行いました。男女間賃金格差の更なる縮小を図るため、令和4年7月8日にも制度改正が行われ、301人以上の労働者を雇用する事業主は男女の賃金の差異を把握することが義務付けられました。

現在、101人以上の労働者^{*}を雇用する事業主は、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。また、301人以上の労働者を雇用する事業主は、情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に分け、「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」から男女の賃金の差異を含めた2項目以上の情報を、及び「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」から1項目以上の情報を、それぞれ公表する必要があります。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、100人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

（参照 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）

(4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (法9条、均等則、指針1)

均等法は、次の①～③について、女性労働者が婚姻・妊娠・出産したことを理由とする不利益取扱いとして禁止しています。

- ① 女性労働者が婚姻・妊娠・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
- ② 女性労働者が婚姻したことを理由として解雇すること
- ③ 妊娠・出産等^{*1}を理由とする解雇、その他不利益な取扱い^{*2}をすること

なお、妊娠中または産後一年以内の女性労働者の解雇は、事業主が妊娠等を理由（※1の事項と同じです）とする解雇ではないことを証明しない限り、無効となります。

※1 「妊娠・出産等」とは、次のア～ケの事項です。

- ア 妊娠したこと
- イ 出産したこと
- ウ 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、又はその措置を受けたこと
- エ 坑内業務の就業制限も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も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

- オ 産前休業を請求し、も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、もしくは産後休業をしたこと
- カ 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
- キ 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、時間外も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
- ク 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- ケ 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もしくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

なお、ケの「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います。

※2 「解雇、その他不利益な取扱い」としては、例えば、ア～サの例が挙げられます。

- ア 解雇すること
- イ 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
- ウ 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、その回数を引き下げること
- エ 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
- オ 降格させること
- カ 就業環境を害すること
- キ 不利益な自宅待機を命ずること
- ク 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

賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった（または出来なかった）期間分を超えて不支給とすること。

ケ 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 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、又は労基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扱うこと。

コ 不利益な配置の変更を行うこと

例 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。

サ 派遣労働者として就業する者について、派遣先がその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 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。

なお、③（妊娠・出産等^{*1}を理由とする解雇、その他不利益な取扱い^{*2}の禁止）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P37参照）。

妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを行うとは

均等法違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産等の事由を「契機として」（原則として、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内に）不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

3 事業主の講ずべき措置

均等法及びその他関連法令は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための前提条件を整備する観点から、

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置
..... P 23～
- (2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する
雇用管理上の措置..... P 27～
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関する
ハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務..... P 32～
- (4) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置・ P 33～
- (5) 派遣先事業主が講ずべき措置..... P 37～
- (6) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置..... P 37～

を事業主の講ずべき措置として定めています。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する 雇用管理上の措置（法11条、指針2）

事業主は、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、その労働者が労働条件で不利益を受けることのないよう、また、その性的な言動により就業環境が害されることのないよう、その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など、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

職場における性的な言動に起因する問題の内容

● 「職場」とは

労働者が通常就業している場所以外でも、業務を遂行する場所については「職場」に含まれます。また、就業時間外の宴会であっても、実質的に職務の延長線上のものであれば職場に該当すると考えられます。

例 取引先の事務所、顧客の自宅、取引先と打合せをする飲食店

● 「労働者」とは

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者や契約社員など、事業主が雇用する労働者のすべてを意味します。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

なお、行為者が被害者より優位な立場にある必要はありませんので、病院における患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

また、行為者・被害者とも性別は問いませんので、男性も女性も行為者にも被害者にもなり得ます。

● 「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び性的な行動を意味します。

- 例**
- ① 性的内容の発言…性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること等
 - ② 性的な行動……性的な関係を強要すること、身体への不必要な接触、わいせつ図画の配布等

● セクシュアルハラスメントの分類

① 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性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるもの。

例 事業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。

② 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、その労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること。

例 労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンの「壁紙」にアダルトサイトの写真を使用しているため、その労働者が苦痛に感じて仕事に専念できないこと。

なお、事業主、上司、同僚といった職場内の関係に限らず、取引先、顧客といった職場外の関係においてもセクシュアルハラスメントは成立します。

また、セクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当しますし、被害を受ける者の性的指向^{*1}や性自認^{*2}にかかわらず、セクシュアルハラスメントは成立します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 自己の性別に関する認識

企業が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、次の10個の措置を講じなければなりません。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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。
- 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（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。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること（なお、職場におけるセクシュアルハラスメントはその他のハラスメントと複合的に生じることも予想されることから、例えば職場におけるセクシュアルハラスメント

と妊娠・出産等に関するハラスメント等の相談窓口を一体的に設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

- 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、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、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）
- ⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 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、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 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は、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 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、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合あっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。また、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。
- ⑨ 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、相談への対応や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じるとともに、その旨を労働者に周知すること。
- ⑩ 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、不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

なお、この内容（(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P37参照）。

(2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置（法11条の3、指針7）

事業主は、職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や産前産後休業等を利用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

（なお、育児・介護休業法においても、事業主は、職場において行われる上司・同僚からの言動により、育児休業・介護休業等を利用する労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています（育児・介護休業法25条）。）

妊娠等の状態に関する言動や産前産後休業等の制度または措置の利用に関する言動と、就業環境が害されたこととの間に因果関係があるものが、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについてはハラスメントには該当しません。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの内容

● 「職場」とは … P23参照

労働者が通常就業している場所以外でも、労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれます。

● 「労働者」とは … P24参照

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者や契約社員など、事業主が雇用する労働者のすべてを意味します。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

● 「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期をずらすことが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

● 妊娠等に関するハラスメントの分類

1. 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度又は措置の利用に関する上司・同僚の言動により男女労働者の就業環境が害されるものを言います。

均等法が対象とする制度又は措置

（女性労働者が対象）

- ① 産前休業
- ② 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）
- ③ 軽易な業務への転換
- ④ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤ 育児時間
- ⑥ 坑内業務の就業制限及び危機有害業務の就業制限

＜ハラスメントとなりうる言動の典型例＞

ア 制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。

イ 制度等の利用の請求等や制度等の利用を上司・同僚が阻害するもの

例 軽易な業務への転換について上司に相談したところ、上司から「あなたの業務を軽くした分他の同僚の業務が増えたり残業が増えたりしても構わないのか」と言われ、軽易な業務への転換の申出を断念せざるを得なくなった。

ウ 制度等を利用したことにより上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることについて、「あなただけ座って仕事をしてずるい！」と同僚からずっと仲間外れにされ、仕事に手がつかない。

※労働者への直接的な言動である場合に該当します。

※イ、ウにおいては、単に言動があるだけでは該当せず、客観的に見て、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況であったり、就業する上で看過できない程度の支障が生じたりする場合に該当します。

※ア、イの上司による言動は、1回の言動でも該当します。

※イの同僚による言動及びウは、繰り返し又は継続的な言動の場合に該当します。ただし、労働者が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

2. 状態への嫌がらせ型

次に掲げる妊娠又は出産に関する上司・同僚による言動により女性労働者の就業環境が害されるものをいいます。

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと
- ④ 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。
- ⑤ 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又はこれらの業務に従事しなかったこと

〈ハラスメントとなりうる言動の典型例〉

ア 女性労働者が妊娠・出産等をしたことにより上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

例 上司に妊娠を相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

イ 女性労働者が妊娠・出産等をしたことにより上司・同僚が嫌がらせ等をするもの

例 先輩に「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言われて、会社に行くのが非常に苦痛となっている。

※労働者への直接的な言動である場合に該当します。

※イにおいては、単に言動があるのみでは該当せず、客観的に見て、一般的な女性労働者であれば、就業する上で看過できない程度の支障が生じる場合に該当します。

※アは、1回の言動でも該当します。

※イは、繰り返し又は継続的な言動の場合に該当します。ただし、労働者が意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合は、繰り返し又は継続的であることは要しません。

企業が雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、次の11つの措置を講じなければなりません。

- ① 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの内容及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係る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。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること（なお、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントはその他のハラスメントと複合的に生じることも予想されることから、例えば職場における妊娠・出産等に関するハラスメントとセクシュアルハラスメント等の相談窓口を一体的に設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい）。
- 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、妊娠・出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当する否か微妙な場合等であっても、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、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）
- ⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 職場における妊娠、出産等に関する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、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

- ⑦ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実を確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 改めて職場における妊娠、出産等に関する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。職場における妊娠、出産等に関する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。
- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る）。なお、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましいこと。
- ⑩ 職場における妊娠、出産等に関する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妊娠、出産等に関する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じるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- ⑪ 労働者が職場における妊娠、出産等に関する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、不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

なお、この内容（(2) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P37参照）。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務（法11条の2、法11条の4）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するために、事業主や労働者は以下に掲げる事項に努めることとされています。

【事業主の責務】

- ① 職場におけるハラスメントを行ってはなら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。

※上司・同僚・部下だけでなく、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。

また、国の責務としても、ハラスメント問題への関心と理解を深めるための広報・啓発等に努めることとされています。

(4) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 (法12条、13条、均等則、指針4)

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、次の①、②の措置を講じなければなりません。

- ① 保健指導または健康診査を受けるために必要な時間の確保
- ② 医師等の指導事項を守るために必要な措置

また、労働者がこれらの措置を求めたこと、あるいは措置を受けたことを理由として、事業主が不利益取扱いをすることは禁止されています（「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益の禁止」P20参照）。

① 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するために、次のような妊娠週数の区分に応じた回数、保険指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。

(i) 産前の場合

妊娠23週まで …………… 4週に1回

妊娠24週から35週まで …… 2週に1回

妊娠36週から出産まで …… 1週に1回

ただし、医師または助産師が異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間を確保してください。

(ii) 産後（1年以内）の場合

医師または助産師の指示に従って、必要な時間を確保してください。

② 医師等の指導事項を守るために必要な措置

医師または助産師の指導事項を守るために、次に挙げるような措置を講じなければなりません。

(i) 妊娠中の通勤緩和

- 医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
 - ➡ 指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- 医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
 - ➡ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図ること

(ii) 妊娠中の休憩

- 医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
 - ➡ 指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置

- 医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
➡ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図ること

(iii) 妊娠中または出産後の症状などへの対応

- 医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
➡ 指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置
- 医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合
➡ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等の必要な措置

(iv) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容が的確に伝達され、また講ずべき措置の内容が明確に伝わるように、事業主は、母性健康管理指導事項連絡カード（P36）の利用に努めること

(v) プライバシーの保護

妊娠中及び出産後の女性労働者の症状などに関する情報は、個人のプライバシーに関するものであるため、プライバシーの保護に特に留意すること

なお、この内容（(3) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）については、派遣先の事業主にも適用されます（「派遣先事業主が講ずべき措置」P37参照）。

その他の母性保護制度については、「母性保護・母性健康管理」（P54～）をご覧ください。

母性健康管理指導事項連絡カード

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れること)での少ない作業の制限、にがい等がついて過度な重い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる場における作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、運動緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
嘔血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(重なり不安定な足場での作業)の制限、ストレッチ、緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
胎前症候群、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腰痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、同一負担のかかる作業)の制限 など
腹痛	休業(入院加療)、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、同一負担のかかる作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
手や手の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(重い場所での作業、長時間作業場を離れること)のできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠高血圧	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療等への配慮) など
赤やん(胎動)が減少に比べ、小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・心配、落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の通勤、運動、作業)の制限、通勤緩和、休養を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 年 月 日

医療機関等名
 医師 等 氏名
 下記の1)の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

1. 氏名等

氏名	姓	名	通	別	分	号	定	日	年	月	日
妊婦選取											

2. 指導事項

指導事項	措置	指導事項
妊娠が必要となる症状等		
つわり、妊娠悪阻、嘔血、めまい・立ちくらみ、腰痛、頻尿、排尿時痛、子宮収縮、腹痛、性器出血、胎前症候群、痔、静脈瘤、浮腫、手や手の痛み、頻尿、排尿時痛、頻尿感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠高血圧、赤やん(胎動)が運動に比べ、小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・心配、落ち着かないなど、合併症等()	入院加療 自宅療養 勤務時間の短縮 身体的負担の大きい作業(注) 長時間作業場を離れることのできない作業 同一姿勢を強制される作業 重い場所での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業	指導事項 妊娠中・産後の不安・心配、落ち着かないなど、合併症等()

3. 上記2の措置が必要な期間 (医師の指示により変更が可能な場合)を付けてください。

1週間()	月	日	月	日
2週間()	月	日	月	日
4週間()	月	日	月	日
その他()	月	日	月	日

4. その他の指導事項 (妊婦中の通勤緩和の措置(在宅勤務を含む。))

妊婦中の通勤緩和の措置(在宅勤務を含む。))	
妊婦中の休憩に関する措置	

5. 指導事項に関する具体的な内容、経緯措置以外の必要な措置等の書記事項

6. 妊婦中の通勤緩和の措置(在宅勤務を含む。))

7. 妊婦中の休憩に関する措置

8. 指導事項を講ずるための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づき措置を申請します。

事業主 殿 年 月 日

所屬 氏名 1

この様式の母性健康管理指導事項連絡カードの1)～4)欄等は、(指導事項等)の欄には女性労働者が記入してはならない。

(5) 派遣先事業主が講ずべき措置（派遣法47条の2、指針6）

労働者派遣が行われる場合、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も、次の①～④の措置を講じなければなりません。

- ① 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止…………… P 20～
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する
雇用管理上の措置…………… P 23～
- ③ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する
雇用管理上の措置…………… P 27～
- ④ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置…………… P 33～

また、紹介予定派遣^{*}において、派遣先事業主は、派遣労働者を特定することを目的とした行為（例えば、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付）や特定を行う場合には、派遣労働者の性別を理由とした差別を行ってはなりません。

※ 「紹介予定派遣」とは？

労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う、または予定しているもの

(6) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置 （均等則13条、指針5）

事業主は、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤や業務を行う際におけるその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なければなりません。

具体的に事業主が講ずるべき措置としては、次の①～④とされています。

- ① 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保
- ② 子の養育また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

① 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

- 送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めること
- 防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めること

② 子の養育または家族の介護等の事情に関する配慮

- 女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育や家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮するよう努めること
- 子の養育や家族の介護を行う一定範囲の労働者^{*}が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならないこと（「母性保護・母性健康管理」P54参照）

※ 「子の養育または家族の介護を行う一定範囲の労働者」とは？

小学校入学までの子を養育する労働者、または要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者です。

ただし、以下に該当する労働者は、深夜業の制限を請求できません。

- (i) 日々雇用される労働者
- (ii) 勤続1年未満の労働者
- (iii) 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

保育・介護ができる同居の家族とは、16歳以上の同居の家族であつて、次の3つ全てに該当する者をいいます。

ア 深夜に就業していないこと

（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含みます。）

イ 負傷、疾病または心身の障害により、請求に係る子又は家族を保育・介護することが困難でないこと

ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと

(iv) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(v) 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

3 仮眠室、休養室等の整備

- 夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるときや、労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けること
- 男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けること

4 健康診断等

- 深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、または深夜業への配置替えを行う際及び6か月以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行うこと
- 健康診断の結果、その健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、その労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずること
- 妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならないこと（「母性保護・母性健康管理」 P54参照）

4 事業主に対する国の援助（法14条）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するためには、企業において男女労働者間に事実上生じている格差に着目し、格差解消を目指して、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい

とされています。

このような取組を行う事業主が、次の①～⑤に掲げる措置を行おうとする場合、国は、相談その他の援助をすることができます。

- ① 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
- ⑤ 実施状況の開示

なお、均等法は、男女で異なる取扱いをすることを禁止していますが、男女の均等な機会及び待遇の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置は、均等法に違反しません（P17参照）。

5 紛争が生じた場合の救済措置

紛争が生じた場合の救済措置として、

- (1) 苦情の自主的解決…………… P 40
- (2) 紛争解決の促進に関する特例…………… P 41
- (3) 労働局長による紛争解決の援助…………… P 41
- (4) 機会均等調停会議による調停…………… P 42

が定められています。

(1) 苦情の自主的解決（法15条）

事業主は、男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項（配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生 of 措置、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置）について、労働

者から苦情の申し出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及びその事業場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）に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

(2) 紛争の解決の促進に関する特例（法16条）

以下①～⑨の事項に関する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に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの対象にはならず、(3)均等法に基づく労働局長による紛争解決の援助（P41）及び(4)機会均等調停会議による調停（P42）の対象となります。

- ① 募集・採用
- ② 配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練
- ③ 一定範囲の福利厚生（「福利厚生の措置のうち、男女で差別的取扱いすることが均等法違反となる事項」（P9）と同じです）
- ④ 職種や雇用形態の変更
- ⑤ 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- ⑥ 一定範囲の間接差別
- ⑦ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等
- ⑧ セクシュアルハラスメントの防止措置
- ⑨ 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置
- ⑩ 母性健康管理措置

※（注）①募集・採用については、(4)の調停の対象となりません。

(3) 労働局長による紛争解決の援助（法17条）

(2)①～⑩の事項に関し、労働者と事業主との間で紛争がおり、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合は、都道府県労働局長は、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

なお、事業主は、労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(4) 機会均等調停会議による調停(法18条・23～25条、均等則)

調停は、関係当事者間の個別紛争について、(1)、(3)に加え、公正、中立な第三者機関による解決を図るための制度です。

都道府県労働局長は、(2)②～⑩の事項に関し、労働者と事業主との間で紛争がおり、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)に調停を行わせるものとします。

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ます。

なお、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

その他調停に関する制度

○調停の打ち切り

紛争調整委員会は、調停による紛争の解決が見込めない場合や、調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができます。

○時効の完成猶予

訴訟に持ち込む前に、時効の成立を心配せずに調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の完成猶予の規定が設けられています。

○訴訟手続きの中止

訴えを取り下げなくても調停手続きに専念する環境を確保することができるよう、訴訟を提起した後であっても、当事者が調停による解決が適切と考えた場合には、裁判所が訴訟手続きを中止できる規定が設けられています。

6 法施行のために必要がある場合の指導等

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（法29条、均等則）

厚生労働大臣は、均等法の施行に関して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、勧告をすることができます。この権限は、一部を除き都道府県労働局長に委任されています。

(2) 法の実効性の確保（法30条、33条）

雇用の分野における男女均等取扱いを確固たるものとするために、均等法の実効性を確保するための措置が求められます。

その措置として、

① 制裁措置としての公表制度

② 罰則

が定められています。

① 制裁措置としての公表制度

厚生労働大臣は、均等法で定める募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生措置、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上の措置、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置の事項について、均等法に違反している事業主に対し、6(1)の勧告をし、その勧告を受けた事業主が従わなかったときは、その旨を公表することができます。

② 罰則

厚生労働大臣が6(1)の報告を求めた場合において、報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主は、20万円以下の過料が科されます。

コース等で区分した雇用管理を行うに 当たって留意すべき事項(指針3)

「コース別雇用管理」とは??

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募集、採用、配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

例

総合職や一般職等のコースを設定して雇用管理を行うもの

「コース別雇用管理」は、昭和61年の均等法の施行前後、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、導入されてきたものです。

コース別雇用管理制度は、本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであり、性別による雇用管理システムではありません。

しかし、その運用において男女異なる取扱いがなされる事例（例えば、総合職のほとんどを男性が占め、一般職を女性のみとするなど、事実上の男女別の雇用管理として機能させているもの）や、コース区分の合理性が明確でない事例、一般職の勤続年数が長期化する中でコース区分の合理性やコース間の処遇の格差についての納得を得られにくくなっている事例がみられました。近年、このような雇用管理の状況は改善されつつありますが、依然として、一般職から総合職への転換実績が少なく、総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているが、その必要性が十分に検討されていない、または実態として全国転勤がほとんど行われていない事例がみられ、これらへの対応が課題とされています。

均等法は、募集・採用、配置、昇進、職種の変更等について、男女間の差別的取扱いを禁止しています（「性別を理由とする差別（直接差別）の禁止」P5～）。

また、募集・採用に当たって、転勤を要件とすることについて、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止しています（「間接差別の禁止」P15～）。

このため、コース等で区分した雇用管理（コース別雇用管理や、それに類似した雇用管理）を行う場合でも、均等法に則した雇用管理にするため、留意すべき事項として「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」が公布、施行されました。

- 1 コース等の新設、変更又は廃止に当たって留意すべき事項… P 45～
- 2 コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たって留意すべき事項…………… P 47～
- 3 コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たって留意すべき事項…………… P 48～

1 コース等の新設、変更又は廃止に当たって留意すべき事項

事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げること
に留意することが必要です。

（法に直ちに抵触する例）

- (1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けるといった制度運営を行うこと。
- (2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。

例

転勤があることを条件としているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認すること。

- (3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、例えば、総合職は男性のみとする慣行があるなど、実際の運用において男女異なる取扱いを行うこと。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

- (1) コース等別雇用管理制度を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分検討すること。その際、コース等の区分に用

いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意することが望まれます。

- (2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされていることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。
- (3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には転換制度の活用等経過措置を設け、柔軟な運用を図ることを検討することが重要です。
- (4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討することが重要です。

さらに、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれます。

- ① 転換が区分間相互に可能であること。

- ② 転換の機会が十分に確保されていること。
- ③ 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。
- ④ 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

2

コース等別雇用管理における労働者の募集 又は採用に当たって留意すべき事項

事業主は、労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要です。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく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（いわゆる「転勤要件」）又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない*場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されています。

*相当程度少ないとは、総合職等それぞれの雇用管理区分において、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合を指します。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経

験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。

- (2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。
- (3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

3

コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たって留意すべき事項

事業主は、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要です。

(法に直ちに抵触する例)

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されています。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ総合職への転換等を行うこと。

4 その他の留意すべき事項

- (1) コース等別雇用管理区分を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理区分となっているかの分析を実施することが望まれます。

その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要です。

- (2) どのようなコース等の区分を選択した者にとっても、そのキャリアを中断することなく就業を継続することができるよう、職業生活と家庭生活の両立支援制度を充実させていくことが望まれます。

さらに、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻す事が可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要です。これは、女性のためだけでなく、労働者の充実した職業生活を実現する上で、男女双方に対して役立つものであり、労働者全体のモラルの向上や企業にとって必要な人材の確保を図るためにも効果が期待できるものです。

労基法4条は、男女同一賃金の原則を定めています。

事業主は、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをしてはなりません。

「女性であることを理由として」とは

労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又はその事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないことなどを理由とすることを意味します。

「差別的取扱い」とは

不利に取扱う場合だけでなく有利に取扱う場合も含まれます。

なお、平成22年8月、厚生労働省により、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」が作成されました。このガイドラインは、男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票といった支援ツールを盛りこんだ内容となっています。

(参照 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>)

また、男女間賃金格差の更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がなされ、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、女性の活躍に関する情報公表項目として、「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました。

(参照 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962289.pdf>)

女性労働者に対する保護は、**V 一般女性保護**（妊娠中及び産後1年以内の者を除く、18歳以上の女性労働者に対する一般的な保護）と、**VI 母性保護・母子健康管理**（妊娠・出産に関する保護）（P54～）に区別されます。

一般女性保護として、次の1～3が定められています。

- 1 坑内業務の就業制限…………… P51～
- 2 危険有害業務の就業制限…………… P52～
- 3 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置…………… P53～

1

坑内業務の就業制限 （労基法64条の2第2号、女性労働基準規則）

事業主は、坑内で行われる業務のうち、次の①～④については、女性（妊娠中の女性、及び坑内で行われる業務に従事しないことを申し出た産後1年以内の女性は除きます）に労働させてはなりません。

- 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」）の堀削又は堀採の業務
- ② 動力により行われる鉱物等の堀削又は堀採の業務（遠隔操作により行うものを除く）
- ③ 発破による鉱物等の堀削又は堀採の業務
- ④ 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堀削又は堀採の業務に付随して行われる業務（計画作成、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業務、技術上の指導監督の業務を除く。）

なお、妊娠中の女性、及び坑内で行われる業務に従事しないことを申し出た産後1年以内の女性については、「母性保護・母子健康管理」（P54）をご覧ください。

2

危険有害業務の就業制限(労基法64条の3
第2項、第3項、女性労働基準規則)

事業主は、危険有害業務のうち、次の①、②については、女性（妊娠中及び産後1年以内の女性を除きます）に労働させてはなりません。

- ① 重量物^{*1}を取扱う業務
② 有害物のガス、蒸気又は粉じん^{*2}を発散する場所における業務^{*3}

①、②の業務は、妊娠や出産機能に有害であるため、女性に就業させることを禁止しています。

※1 「重量物」とは

下記の表のとおり、年齢の区分に応じて、それぞれが重量物にあたります。

年 齢	重量 (単位: kg)	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

※2 「有害物のガス、蒸気又は粉じん」とは

下記の表のとおり、対象有害物（26物質）が定められています。

特定化学物質障害予防規則の適用を受けているもの	
1 塩素化ビフェニル (PCB)	10 塩化ニッケル (II) (粉状のものに限る)
2 アクリルアミド	11 スチレン
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン (パークロルエチレン)
4 エチレンイミン	13 トリクロロエチレン
5 エチレンオキジド	14 砒素化合物 (アルシシと砒化ガリウムを除く)
6 カドミウム化合物	15 ベータプロピオラクトン
7 クロム酸塩	16 ベンタクロルフェノール (PCP) およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム	17 マンガン
9 水銀およびその無機化合物 (硫化水銀を除く)	

(注1) カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。

(注2) 平成26年11月1日から、妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質のうち、スチレン、テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）、トリクロロエチレンが「有機溶剤中毒予防規則（有機則）の措置対象物質」から「特定化学物質障害予防規則（特化測）の措置対象物質」となりました。なお、これらの物質については、特別有機溶剤として、特化測において準用する有機則の規定の適用を受けます。

鉛中毒予防規則の適用を受けているもの

18 鉛およびその化合物

有機溶剤中毒予防規則の適用を受けているもの

19 エチレングリコールモノエチルエーテル
(セロソルブ)

23 N, N - ジメチルホルムアミド

20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート
(セロソルブアセテート)

24 トルエン

21 エチレングリコールモノメチルエーテル
(メチルセロソルブ)

25 二硫化炭素

22 キシレン

26 メタノール

※3 「業務」とは

下記の①、②のとおり、対象業務が定められています。

- ① 労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での業務
- ② タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

（注）電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

なお、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者については、「母性保護・母性健康管理」（P54）をご覧ください。

3

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（労基法68条）

事業主は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合、その労働者を生理日に就業させてはならず、生理休暇を与える必要があります。

なお、特別の証明がなくても女性労働者から請求があった場合には、原則として休暇を与えることとし、医師の診断書のような厳格な証明は求めなくてもよいとされています。

母性保護・母性健康管理とは、妊娠・出産に関する女性労働者への保護のことをいいます。

母性保護は、均等法によるものと、労基法によるものがあります。

- 1 均等法における母性健康管理…………… P 54
- 2 労基法における母性保護…………… P 54～

1 均等法における母性健康管理(法12条、13条、均等則)

均等法は、妊娠・出産に関する女性労働者への保護として、(1)、(2)を定めています。

- (1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保
- (2) 医師等の指導事項を守るために必要な措置

詳細は、「妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置」(P33～)をご覧ください。

この他、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いは禁止されています。詳細は「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」(P20～)をご覧ください。

2 労基法における母性保護

労基法は、妊娠・出産に関する女性労働者への保護として、(1)～(7)を定めています。

(1)、(3)～(7)に違反した者は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が課されます(労基法119条)。また、(2)に違反した者は、1年以下の懲役または50万円以下の罰金が課されます(労基法118条)。

また、均等法は、(1)～(7)を請求すること、また、(1)～(7)により就業できないことを理由として、労働者に対し、不利益取扱いをすることを禁止しています（「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」P20参照）。

- (1) 産前産後休業
- (2) 妊産婦に係る坑内業務の就業制限
- (3) 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限
- (4) 軽易業務への転換
- (5) 変形労働時間制の適用制限
- (6) 時間外・休日労働、深夜業の制限
- (7) 育児時間

(1) 産前産後休業（労基法65条）

産前休業

女性労働者が請求した場合、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）は、女性を就業させることはできません。なお、出産日は産前休業に含まれます。

産後休業

出産翌日から数えて8週間は、女性を就業させることはできません。

なお、このうち6週間は強制的な休業であり、出産した労働者からも就業を申し出ることはできません。（6週間を経過した後は、労働者本人が請求すれば、医師が支障ないと認めた業務に就くことができます。）

産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、「死産」や「流産」も含まれます。

なお、事業主は、産前産後休業中とその後30日間は労働者を解雇することはできません（労基法19条）。

また、妊娠中及び出産後1年以内の女性労働者を解雇した場合、妊娠や出産等が理由ではないことを事業主が証明しない限り、解雇は無効です（均等法9条）。

(2) 妊産婦に係る坑内業務の就業制限（労基法64条の2）

妊娠中及び、坑内業務に従事しないことを申し出た産後1年以内の女性労働者には、坑内で行われるすべての業務に就かせることはできません。

(3) 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限 （労基法64条の3、女性労働基準規則）

事業主は、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就業させてはなりません。

また、それ以外の女性労働者についても、妊娠や出産機能に有害であるため、就業が禁止される業務があります（P52参照）。

就業が制限されている業務の範囲は次ページの表のとおりです。

(4) 軽易業務への転換（労基法65条）

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(5) 変形労働時間の適用制限（労基法66条）

変形労働時間制がとられている場合であっても、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて就業させることはできません。

(6) 時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法66条）

妊娠中及び産後1年以内の女性労働者が請求した場合、時間外労働、休日労働、深夜業をさせることはできません。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

- × …女性を就かせてはならない業務
- △ …女性が申し出た場合就かせてはならない業務
- …女性を就かせても差し支えない業務

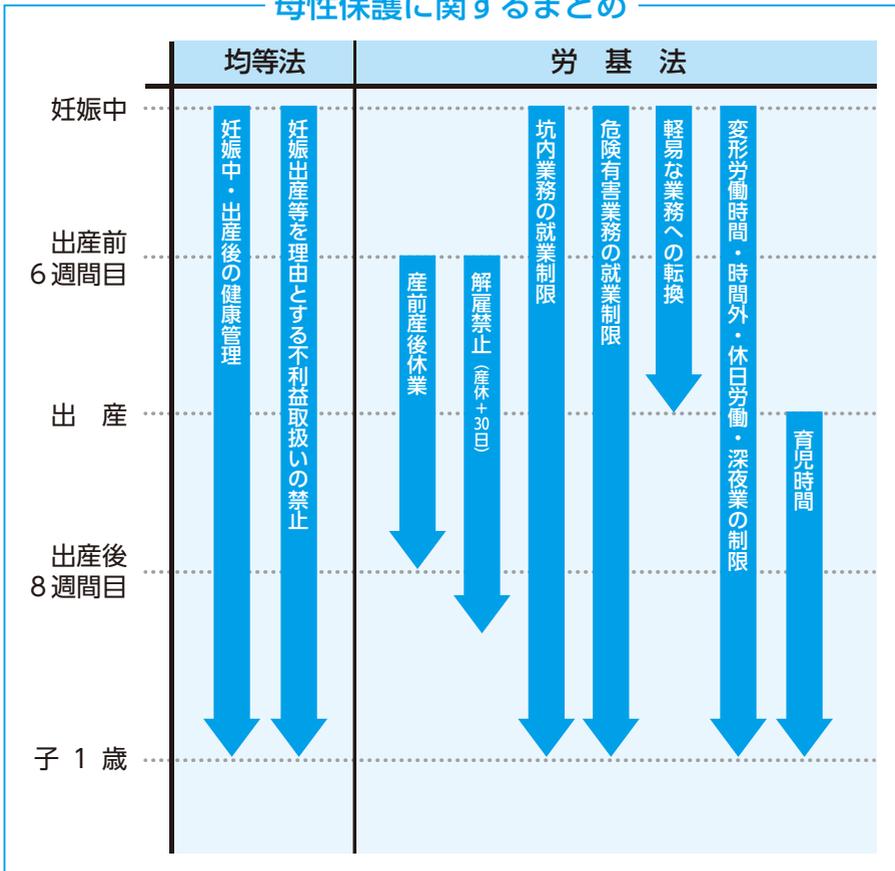
女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務 ※重量物の内容については「一般女性保護」(P51)をご覧ください	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のご盤(横切用丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。)又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のご盤(自動送り装置を有する帯のご盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	有害物を発散する場所において行われる業務 ※有害物及び業務の内容については「一般女性保護」(P51)をご覧ください	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

(7) 育児時間（労基法67条）

生後満1歳に達しない子を育てる女性労働者は、休憩時間とは別に、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

この育児時間は、2回に分けず、勤務時間の始めや終わりにまとめて1時間とすることもできます。

母性保護に関するまとめ



育児・介護休業法のポイント

※ 本表は法令により事業主に求められる制度の概要であり、各事業所において、法令を上回る、又はより広い内容の制度とすることが望ましいものです。

※ 以下は、令和4年10月1日時点での育児・介護休業法における制度の概要です。

育児関係

育児休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳6か月に達する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと ・令和4年4月1日より「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止された ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
育児休業回数	<ul style="list-style-type: none"> ○子1人につき、従来、原則として1回だったが、令和4年10月1日より分割して原則2回取得可能 ○以下の特別の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業、又は新たな育児休業若しくは出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業若しくは出生時育児休業の対象となった子が死亡したとき、又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなった場合 ・新たな育児休業の対象となった子が特別養子縁組の請求等に当たるとき、その特別養子縁組の申立が成立しなかったとき又は養子縁組が成立することなく里親委託が解除された場合 ・介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき、又は離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅した場合 ・配偶者（事実婚配偶者を含む）が死亡した場合又は配偶者の負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・申出に係る子が負傷、疾病、障害により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合 ・保育所等入所を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能
期間	<ul style="list-style-type: none"> ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能
期間を延長できる場合	<ul style="list-style-type: none"> ○子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次のいずれにも該当する場合に限り事情がある場合には、子が1歳6か月に達する日まで育児休業が可能 <ul style="list-style-type: none"> ・当該子について、労働者又はその配偶者が、当該子の1歳に達する日において育児休業をしている場合 ・保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合 ・常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって、当該子が1歳に達する日後の期間について常態として養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病、障害により子を養育することが困難な状態になった場合 ・婚姻の解消その他の事情により常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者が子と同居しないことになった場合 ・6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない場合

育児休業制度	期間を延長できる場合	<ul style="list-style-type: none"> ・当該子の1歳到達日後の期間において、1歳から1歳6か月に達するまでの子について申出により育児休業をしたことがない場合 ※同様の条件で1歳6か月から2歳に達するまでの子の育児休業の延長も可能 ただし、以下の要件を満たさなければならない ・当該子について、労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日において育児休業をしている場合 ・当該子の1歳6か月到達日後の期間において、1歳6か月から2歳に達するまでの子について申出により育児休業をしたことがない場合
	手続	<ul style="list-style-type: none"> ○書面等で事業主に申出 事業主は、証明書類の提出を求めることができる ○申出期間は原則1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） 1歳以降の休業の申出は2週間前まで ○事業主は、育児休業申出がなされたときは、育児休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する義務がある ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前までに申し出ることにより、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○理由を問わず、1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月（又は2歳）に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までであれば申出の撤回可 休業を申し出た労働者は、休業開始予定日の前日までであれば、理由を問わず、その休業の申出を撤回することができる ただし、申出を撤回した労働者は、休業の規定の適用については、当該育児休業をしたものとみなされる また、1歳到達日後の期間又は1歳6か月到達日後の期間の育児休業の申出を撤回した労働者は、特別の事情がある場合を除き、当該育児休業の申出をすることができない
男性の育児休業を推進する制度		<p>これまで、男性の育児休業を推進する制度として、①パパ・ママ育休プラスと②出産後8週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例という制度があった</p> <p>令和4年10月1日より、②の制度は廃止され、代わりに出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）が施行される</p>
出生時育児休業	出生時育児休業の定義	育児休業とは別に、子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めてする休業
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者については、子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	対象期間及び取得可能日数	○子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
	手続	<ul style="list-style-type: none"> ○書面等で事業主に申し出 ○申出期間は原則2週間前まで ただし、雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることが可能
	分割	○分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）
休業中就業	○労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	
パパ・ママ育休プラスの定義	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○同一の子について、両親共に育児休業をする場合の特例としての子が1歳2か月までの休業 ○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳6か月に達する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと ・令和4年4月1日より「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止された ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

パパ・ママ育児リソース	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	特例の対象とならない場合	○以下の育児休業については特例の対象とならない ・本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日以降後である場合 ・本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合
子の看護休暇	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる ○1日単位又は時間単位で取得できる
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○制限開始予定日の1か月前までに請求
例	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超える時間外労働をさせてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
例	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時から午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 深夜においてその子を常態として保育ができる同居の家族がいる労働者 深夜においてその子を常態として保育ができる同居の家族とは、16歳以上の同居の家族であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により子の保育が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
例	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

<p>所定労働時間の短縮措置等</p>	<p>○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、労働者が希望すれば利用できる、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 <p>○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度） ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置（努力義務）</p>	<p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の区分に応じて、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務</p>
<p>育児休業等に関する不利益取扱いの禁止</p>	<p>○育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止</p>
<p>育児休業等に関するハラスメントの防止措置</p>	<p>○事業主は、育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、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ずる義務</p> <p>○労働者が前述の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止</p>
<p>労働者の配置に関する配慮</p>	<p>○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>
<p>雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化</p>	<p>○育児休業を取得しやすい環境の整備として、次のうちいずれかの措置を講じる義務</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施 2 育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備等（相談窓口設置） 3 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供 4 自社の労働者への育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 <p>○本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の意向の確認を、以下の方法のいずれかによって個別に行う措置義務</p> <p>周知事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 育児休業・出生時育児休業に関する制度 2 育児休業・出生時育児休業の申出先 3 育児休業給付に関すること 4 労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い <p>個別周知・意向確認の方法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 面談 2 書面交付 3 FAX 4 電子メール等のいずれか <p>面談は、はオンライン面談も可能であり、FAX及び電子メール等は労働者が希望した場合のみ可能</p> <p>○出生時育児休業に関する、雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化は、令和4年10月1日から対象となる</p>
<p>育児休業等に関する定め等の周知等の措置（努力義務）</p>	<p>○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む）を講ずる努力義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 <p>○事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、当該労働者に対し、前述の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務</p>

介護関係

介護休業制度	介護休業の定義	○労働者がある要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・令和4年4月1日より、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件は廃止された ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○対象家族1人につき、3回
	期間	○対象家族1人につき通算93日まで
手続	手続	○書面等で事業主に申出 事業主は、証明書類の提出を求められることができる ○申出期間は介護休業開始予定日の2週間前まで 2週間前よりも申出が遅れた場合は、事業主は、一定の範囲で休業を開始する日を指定することができる ○事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する義務がある ○労働者は、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、93日の範囲内で、1回の申出ごとの休業につき1回に限り休業を終了する日を線下り変更して、介護休業の期間を延長できる ○介護休業開始予定日の前日までであれば、申し出ることにより、労働者は、介護休業の申出ごとに、介護休業の申出を撤回することができる ただし、同じ家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合は、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができる
	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇を取得できる ○1日単位又は時間単位で取得できる
介護休暇	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者
	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
所定外労働を制限する制度	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし

時間外労働を制限する制度	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 口 負傷、疾病又は心身の障害により対象家族の介護が困難な状態でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等		○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から連続3年以上の期間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤） ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
家族を介護する労働者に対する措置（努力義務）		○家族を介護する労働者について、介護休業制度若しくは介護休暇制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
介護休業等に関する不利益取扱いの禁止		○育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
介護休業等に関するハラスメントの防止措置		○事業主は、育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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ずる義務 ○労働者が前述の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
労働者の配置に関する配慮		○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務
介護休業等に関する定め（努力義務）		○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む）を講ずる努力義務 ・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 ○事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、当該労働者に対し、前述の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務

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）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 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 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 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って厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（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っ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っている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(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っ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。

2 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等

(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等)

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と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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。
- 5 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。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該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、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（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する雇用管理上の措置等）

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、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、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に関する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、当該女性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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。
- 4 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。

（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する国、事業主及び労働者の責務）

- 第十一条の四** 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。
- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該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、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
 - 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
 - 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 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っている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 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

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、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。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに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）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の完成猶予)

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った請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
 - 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

第四章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 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、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに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つたときは、その旨を公表することができる。

第五章 罰則

第三十三条 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。

■ 母性健康管理に関する内容の記載例

(時間内通院)

第〇条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、所定労働時間内に母子保健法(昭和40年法律141号)に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで……………4週に1回

妊娠24週から35週まで……………2週に1回

妊娠36週から出産まで……………1週に1回

ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により必要な時間

2 前項の通院時間については、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

(母性健康管理の措置)

第〇条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

1 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として30分以内の時差出勤を認める。

2 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

3 妊娠中又は出産後の女性従業員が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

2 前項の措置中の賃金の取扱いは、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

■ ハラスメントに関する内容の記載例

就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた例

〈就業規則の規定〉

第〇条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの禁止
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

〈詳細について定めた別規定〉

－ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規定 －
(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び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並びに妊娠・出産・育児休業等に関する言動及び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。

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの定義)

第2条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、従業員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

2 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。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

3 前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。

4 第1項及び第2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みなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 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して認め、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、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第4項に掲げる行為をしてはならない。

2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益

な取扱いを示唆する言動

- ② 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

3 セクシュアルハラスメント

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ うわさの流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 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
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 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
- ⑧ 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

- 4 部下である従業員が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は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、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に並び、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第3条第2項、第3条第3項①から⑤までのいずれか若しくは⑧、又は第3条第4項の行為を行った場合
就業規則第○条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合
就業規則第○条⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及び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 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動や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、人事部長又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、上司その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。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(業務体制の整備)

第7条 所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う従業員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため業務配分の見直し等を行う。総務部長は業務体制の整備について、所属長の相談に対応する。

- 2 従業員は会社が整備する妊娠・出産、育児や介護に関する制度を就業規則等により確認する。制度や措置を利用する場合には、早めに上司や総務部総務課に相談し、制度の円滑な利用のために業務に関わる従業員との円滑なコミュニケーションを図るよう努める。

(その他)

第8条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 平成〇年〇月〇日より実施

- ※ 相談窓口の担当者及び妊娠・出産・育児休業等に関する制度の利用ができることについては、別途定めた上で周知する必要があります。また、妊娠・出産等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となることがあることから、このような言動を行わないようにすることについても、併せて周知してください。

出典：厚生労働省パンフレット「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です!!」

※厚生労働省パンフレットには、この他にも、パンフレットへの記載方法や、懲戒規定の例等が掲載されています。ご参照ください。

- ◆労基法89条により「制裁」に関する内容については、定めをする場合は就業規則に記載しなければならない事項とされています。
- ◆常時10人以上の労働者を使用しない事業主の方も、服務規律を定めた他の文書において、懲戒規定を定めてください。
- ◆記載例を参考にして、就業規則その他服務規律等を定めた文書を整備してください。就業規則を作成・変更した場合は、管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

家庭と仕事の両立支援推進企業 登録制度のご案内

東京都では育児・介護などの家庭と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業等を、「家庭と仕事の両立支援推進企業」（以下「推進企業」という。）として登録し、両立支援制度の整備状況や利用実績に応じた「両立支援推進企業マーク」を付与する制度を設けています。

推進企業の優れた取組などの情報は、東京都が専用Webサイトやイベント等で周知することによりイメージアップを図り、家庭と仕事の両立支援制度の充実へ向けた気運を醸成しています。企業の皆様の積極的なご応募をお待ちしております。

制度内容

「育児と仕事との両立」「介護と仕事との両立」の2種類について、それぞれの制度整備状況と利用実績を基に評価します。評価方法は、企業等から提出された申請書類と、東京都職員が企業等を訪問する現地調査に基づき確認を行います。

推進企業に登録されると、制度整備や利用実績に応じて★の数（育児・介護それぞれ1～3個）が変わる「両立支援推進企業マーク」を付与し、東京都の専用Webサイトに公表します。

登録基準となる両立支援制度については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育介法」という。）に規定する育児や介護に関する制度を中心に、原則、法令を上回る内容に設定しています。（中小企業においては、一部要件を緩和。）



登録（推進企業）のメリット

<大企業を含む全企業を対象>

1. 東京都の専用Webサイトに、推進企業名のほか、登録内容（★の数）を掲載し、広く周知していきます。
2. 「両立支援推進企業マーク」を自社ホームページや会社案内パンフレット、名刺等に掲載し、自社の両立支援の取組を学生や取引先などへPRしていただけます。
3. 東京都主催のライフ・ワーク・バランス普及促進イベントで推進企業を紹介しします。

<中小企業を対象>

1. 東京都の中小企業制度融資（働き方改革支援メニュー）をご利用いただけます。
2. 中小企業紹介＆学生向け情報冊子「東京カイシャハッケン伝」に掲載を予定しています。

登録対象

1. 都内で事業を営んでいる企業等であること。
2. 常時雇用する従業員を2名以上、かつ、6か月以上継続して雇用していること。
3. 加入条件に該当する従業員を雇用保険の被保険者としていること。
4. 就業規則を作成していること。
5. 過去5年間に重大な法令違反等がないこと。

※登録は、事業所単位ではなく企業・団体単位です。
※その他にも対象要件がございます。詳細は下記ホームページをご確認ください。

得点

育児・介護各14項目、20点満点で採点し、下記の基準に応じた★付きマークを付与します。

8点以上 ★
12点以上 ★★
16点以上 ★★★

※中小企業においては、一部採点要件を緩和しています。

家庭と仕事の両立支援ポータルサイト

専用Webサイト

家庭と仕事の両立 ポータル

【URL】 <https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/kgigy/>



申請窓口・
お問い合わせ先

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター内
東京都労働相談情報センター 事業普及課 企業支援担当
TEL 03-5211-2248

TOKYO はたらくネット

【URL】 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryouritsu/touroku/>



評価項目

育児と仕事の両立支援

評価項目		制度 (1つ0.5点)	実績 (1つ1点)
育児休業	子が1歳以上でも育児休業を取得可能、又は、保育園に落選した場合に、2歳を超えても育児休業を取得可能。 (中小企業：法定通りに育児休業が定められている。)		
	男性従業員が15日以上育児休業を取得している。	-	
子育て関係の休暇	看護休暇について、対象となる子が1人の場合は6日以上（2人以上の場合は11日以上）と定められている。 (中小企業：法定通りに対象となる子が1人の場合は5日以上（2人以上の場合は10日以上）であることが定められている。)		
	看護休暇を時間単位に分割して取得でき、かつ、中抜けが可能であることが定められている。 (中小企業：法定通りに時間単位で分割して取得できることが定められている。)		
	看護休暇を小学校就学以上の子を持つ従業員も取得できる。		
	看護休暇が有給である。 看護休暇以外の、育児目的休暇の制度がある。 ※該当する休暇制度がある場合は名称を記入してください。 ()		
柔軟な働き方の制度	配偶者が出産したときの休暇制度がある。 3歳以上の子を持つ従業員にも短時間勤務制度がある。 (中小企業：法定通りに3歳に満たない子を養育する従業員に、短時間勤務制度が定められている。)		
	育児をする従業員が利用できるフレックスタイム制度又は時差出勤制度がある。 育児をする従業員が利用できるテレワーク制度がある。		
相談窓口・研修	相談員又は相談窓口の設置がある。		
	育児との両立に関する管理職に対する研修を行っている。 育児との両立に関する社内制度の周知を行っている。	-	
[○]の数の合計			
得点			
合計得点/獲得★			

介護と仕事の両立支援

評価項目		制度 (1つ0.5点)	実績 (1つ1点)
介護休業	介護休業が94日以上取得できる制度がある。 (中小企業：法定通りに介護休業が定められている。)		
	介護休業が4分割以上にできる旨が定められている。 (中小企業：法定通りに介護休業が3分割にできる旨が定められている。)		
介護のための休暇	対象となる家族が1人の場合は6日以上（2人以上の場合は11日以上）と定められている。 (中小企業：法定通りに対象となる家族が1人の場合は5日以上（2人以上の場合は10日以上）であることが定められている。)		
	介護休暇が時間単位に分割して取得でき、かつ、中抜けが可能であることが定められている。 (中小企業：法定通りに時間単位で分割して取得できることが定められている。)		
	法定日数分の全期間について、介護休暇が有給である。		
	介護休暇以外で、介護に関する目的で利用できる休暇制度がある。 ※該当する休暇制度がある場合は名称を記入してください。 ()		
柔軟な働き方の制度	介護をする従業員が利用できる短時間勤務制度がある。 介護をする従業員が利用できるフレックスタイム制度又は時差出勤制度がある。 介護費用の一部を支援する制度がある。 介護をする従業員が利用できるテレワーク制度がある。		
	相談員又は相談窓口の設置がある。		
相談窓口・研修	介護との両立に関する管理職に対する研修を行っている。 介護との両立に関する社内制度の周知を行っている。	-	
	ハンドブック等、介護全般に関する会社独自の普及啓発資料を作成している。	-	
[○]の数の合計			
得点			
合計得点/獲得★			

関係機関のご案内

(1) 東京都労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、労働法や労働問題に関するセミナーや、労働資料の提供等を行っています。

また、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法、解雇など労働者や事業主から寄せられる労働相談全般に関する相談に応じています。

◆電話相談

東京都ろうどう110番	電話 0570 (00) ^{ろうどう110番} 6110	月～金：9時～20時 土：9時～17時
-------------	---------------------------------------	------------------------

※祝日及び12月29日～1月3日は実施していません。

※土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。

◆来所相談（事前予約制）

- 担当区域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日を除く）。
- 夜間相談（20時まで）は、各事務所が担当曜日に実施しています。
※飯田橋では、土曜日にも相談を受け付けています（9時～17時）。
- 土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。
- 来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください（電話番号はP79の各所来所相談予約電話を参照）。

◆心の健康相談（事前予約制）

カウンセラーが職場における心の悩みに関する相談を受け付けています。ご利用を希望される方は、事前予約が必要です。各事務所にお申し込みください。

事務所	曜日	相談時間	電話番号
飯田橋	第1～第4火曜日	午後2時～5時	03 (3265) 6110
	第1～第4水曜日		
大崎	第1・第3水曜日		03 (3495) 6110
	第2・第4金曜日		
池袋	第2・第4水曜日		03 (5954) 6110
亀戸	第2・第4木曜日		03 (3637) 6110
多摩	第1～第4金曜日	042 (595) 8004	
	第2・第4木曜日		

◆弁護士相談（事前予約制）

労働相談情報センター（飯田橋）及び多摩事務所では、弁護士が労働問題に係る高度な法律解釈や判例等の相談（裁判所で係争中の案件等を除く）に応じています。弁護士労働相談は、1人1回限りで30分までとなります。ご利用を希望される方は、事前に予約が必要です。

◆労働セミナー

職場におけるハラスメントなど、労働問題に関する様々な内容のセミナーを実施しています。詳しくは各事務所にお問合せください。

窓 口	所 在 地	セミナー等 問い合わせ電話	来所相談 予約電話	担 当 地 域	夜間
労働相談 情報 センター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター内	03(5211)2209	03(3265)6110	千代田区、中央区、 新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、 島しょ	月曜 金曜
大 崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2階	03(3495)4872	03(3495)6110	港区、品川区、 目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池 袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6501	03(5954)6110	文京区、豊島区、 北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀 戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメリアプラザ7階	03(3682)6321	03(3637)6110	台東区、墨田区、 江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
多 摩 事務所	〒190-0023 立川市柴崎町3-9-2 6階	042(595)8705	042(594)8004	八王子市、立川市、 武蔵野市、三鷹市、 青梅市、府中市、 昭島市、調布市、 町田市、小金井市、 小平市、日野市、 東村山市、国分寺市、 国立市、福生市、 狛江市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、 武蔵村山市、多摩市、 稲城市、羽村市、 あきる野市、 西東京市、西多摩郡	月曜 水曜

◆ビデオソフトの貸出

労働相談情報センターでは、職場におけるハラスメントや雇用管理問題などに関するビデオソフト（DVD）を各事務所にて貸し出しています。社内研修や学習会等の際には是非ご活用ください。詳しくは各事務所にお問合せください。

◆e-ラーニング

ウェブ上で労働に関する様々な知識が身につくe-ラーニングを実施しています。労働法や派遣・パート、メンタルヘルス等について学ぶことができます。

- 気軽に学べるウェブ労働法クイズ 「チャレンジ!労働法」

<https://roudouho.metro.tokyo.lg.jp/>

- 事業者向けパート社員活用のための 「パート労働ナビゲーション」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/part/>

- 労働者派遣に役立つ基礎知識が学べる 「労働者派遣講座」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/haken/>

- メンタルヘルスケアの方法を気軽に学べる 「働くあなたのメンタルヘルス」

<https://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

- 労働法を気軽に学べる動画 「知らないと損する労働法」

<https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga/>

(2) 国関係機関

◆東京労働局 雇用環境・均等部

厚生労働省の地方出先機関として、以下の相談等に対応しています。

- 働き方・休み方（働き方改革）に関する相談
- 職場における男女の均等な取扱いに関する相談
- 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談
- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント対策に関する相談
- 母性健康管理、育児・介護休業等に関する相談
- パートタイム・有期雇用労働法に関する相談 等

これらに関するお問合せ、ご相談はこちらへお願いします。

所在地 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

電話 03 (3512) 1611

◆21世紀職業財団

21世紀職業財団は、多様性を尊重し、あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら健やかに働ける環境を目指す働き方改革を提案、支援する事業を展開しています。セミナー講師派遣依頼等、各種サービスについては、こちらへお問い合わせください。

所在地 文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

電話 03 (5844) 1660

H P <https://www.jiwe.or.jp>



令和5年3月発行

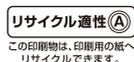
令和4年度登録番号(4)206

■編集・発行

東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
TEL 03-5320-4649

■デザイン・印刷

株式会社キタジマ



東京都では、就職の機会均等を確保するために、
本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう
事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。
詳細は、下記ホームページをご覧ください。

東京都雇用就業部ホームページ

「TOKYOはたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、
事業案内、セミナー開催情報、発行資料などをご覧いただけます。

