

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
<p>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。</p>	
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
<p>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、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は、違法とはなりません。</p>	
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"> ・婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止しています。 ・婚姻を理由とする解雇を禁止しています。 ・妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いを禁止しています。 ・妊娠中、又は産後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2
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。	
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自主的かつ積極的な取組み（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 事業主は、労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。	第15条
紛争の解決の促進に関する特例 労働者と事業主の間で生じた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。	第16条
労働局長による紛争解決の援助 労働者と事業主との間で生じた紛争について、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。	第17条
機会均等調停会議による調停 労働者と事業主との間で生じた紛争について、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。	第18条 ～第27条

法施行のために必要がある場合の指導等	
報告の徴収と助言、指導、勧告 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。	第29条
法の実効性の確保 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。 	第30条、 第33条