

雇用機会均等法（一条―九条） 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（抄）

施行 昭和四七・七・一（附則）
改正 昭和五八七・七、昭和六〇法四五、平成法七六、
平成法七〇七、昭和九法九二、平成法一七、法八七、
法一〇四、法一六〇、平成三法一、二、平成四
法五四、法九八、平成八法八、二、平成四
六、平成四法四二、平成六法六七、平成二八法
一七、平成九法四五、令和法二四、令和二一
四、令和四法六八
題名改正 昭和六〇法四五（旧・勤労婦人福祉法、平成
九法九二（旧・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女子労働者の福祉の増進に関
する法律、平成九法九一（旧・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女性労働者の福
祉の増進に関する法律）

第一章 総則（一条―四条）
第 一 節 性別を理由とする差別の禁止等（一条―三）
第 二 節 事業主に対する国の援助（四）
第 三 節 紛争の解決
第 四 節 調停（八条―二七条）
第 五 章 罰則（二八条―三三）

第九條 事業主は、女性労働者が妊娠し、妊娠し、又は出産し
たことを退職理由として予定することをしてはならない。
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
事由によ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。

第十條 事業主は、第五條から第七條まで及び前条第
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」として、こ
れを定めるものとする。）
② 第四條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「職」若しくは、都
道府県知事の意見を求める」とあるのは、「職」と読み替
えるものとする。

第十一條 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に対し、当該労働者による当該労働条件
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上
の措置を講じなければならない。
② 事業主は、労働者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べき措置
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
置等に関する指針（二〇条―二三）

後の健康の確保等を目的とする。この法律に於いては、労働者が性別により差別される
（基本理念）
② 事業主並びに、労働者の職業生活の充実を図られるように努
めることとする。
③ 事業主並びに、労働者の職業生活の充実を図られるように努
めることとする。
④ 事業主並びに、労働者の職業生活の充実を図られるように努
めることとする。
⑤ 事業主並びに、労働者の職業生活の充実を図られるように努
めることとする。

第十二條 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
① 性別を理由とする差別の禁止等
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
③ 男女雇用機会均等法
④ 厚生労働大臣は、男女
⑤ 都道府県知事の意見を求めることとする。
⑥ 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法
⑦ 前二項の規定は、男女雇用機会均等法
⑧ 前二項の規定は、男女雇用機会均等法

ポケ六は...
法令名の
変遷がわかる!!

★ 変更された法律名（改正前の法令名）も
ていねいに記しています！
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



旧：勤労婦人福祉法
だったんですね！

（補遺）妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

労働

労働

改正で法令名が変わり
旧の法令名もわかる