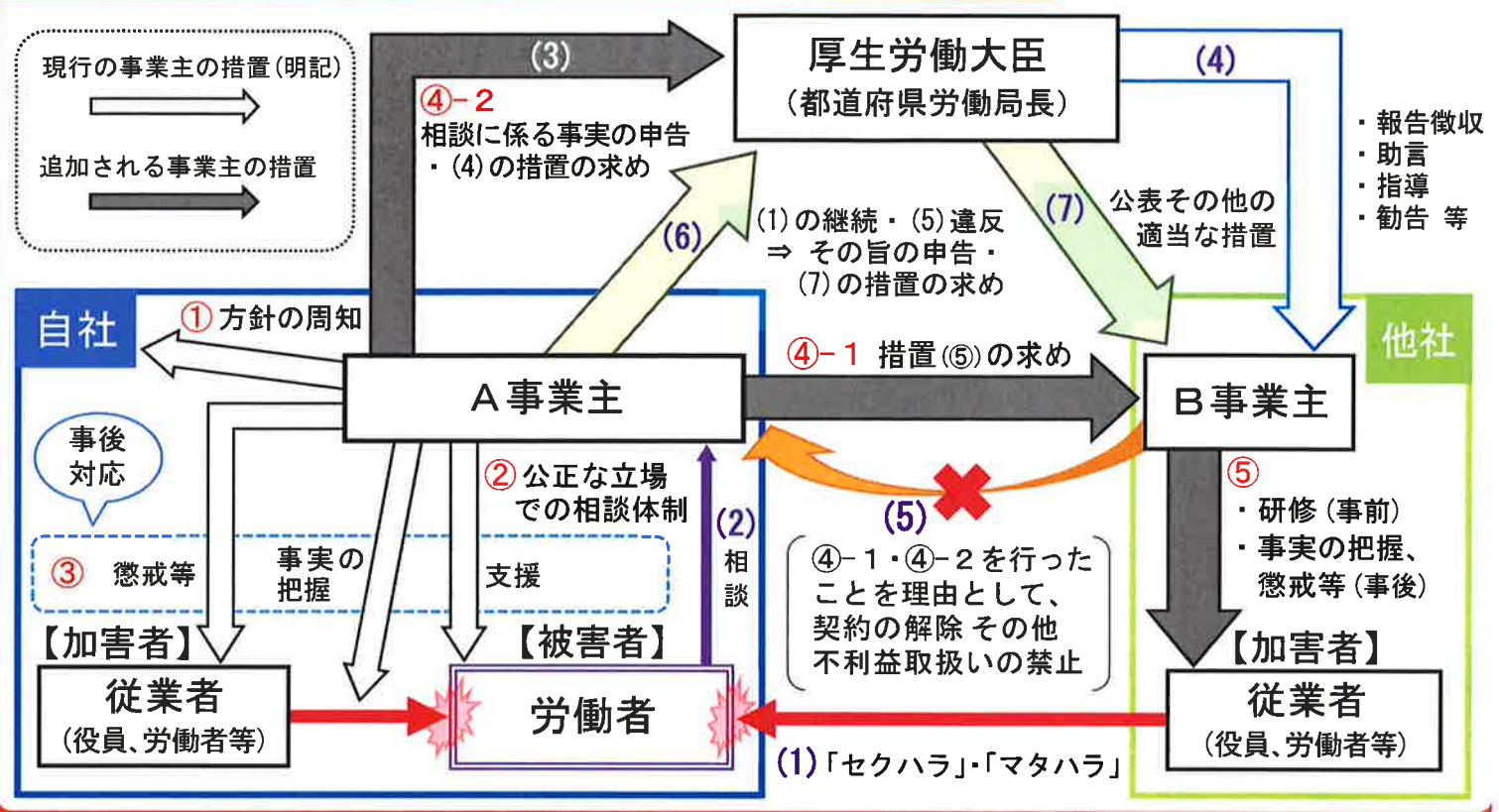




「セクハラ」・「マタハラ」に係る男女雇用機会均等法の改正について

I. 「セクハラ」・「マタハラ」に関し事業主が講ずべき措置



II. 国・地方公共団体・事業主・従業員の責務

- ① 国・地方公共団体は、「セクハラ」又は「マタハラ」を行ってはならないこと、「セクハラ」又は「マタハラ」をなくすことが労働者の職業生活の充実にとって不可欠であることその他「セクハラ」又は「マタハラ」に起因する問題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、啓発活動その他の措置を講ずること
- ② 事業主は、①の措置に協力すること
- ③ 事業主・従業員は、労働者に対して「セクハラ」又は「マタハラ」を行わないようにすること

III. その他の施策

- ① 相談等を行った労働者に対する事業主の不利益取扱いの禁止
- ② 他の事業主から措置の実施に関し協力を求められた場合の事業主の協力
- ③ 事業主による男女雇用機会均等推進者の選任義務
- ④ 「セクハラ」・「マタハラ」に関する措置を講じる事業主に対する援助 (援助を行うに当たっては、中小企業者に対して特に配慮)
- ⑤ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大
- ⑥ 「セクハラ」・「マタハラ」に関する調査研究

IV. 検討規定

- ① 「セクハラ」・「マタハラ」の禁止規定の創設
- ② フリーランサー・就活中の者への「セクハラ」・「マタハラ」に関する施策
- ③ その他のハラスメントに対処するための施策

- 国家公務員についても、IからⅢまでの改正を踏まえた措置を実施
- 施行期日：公布の日から1年以内の政令日

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一部を改正する法律案

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）の一部を次のように改正する。

目次中「措置」を「措置等」に、「第十三条」を「第十三条の二」に、「解決の援助」を「解決の援助等」に改める。

第二章第二節の節名中「措置」を「措置等」に改める。

第十一条の見出し中「雇用管理上の措置」を「事業主の措置等」に改め、同条第一項中「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」を「次に掲げる措置その他」に改め、同項に次の各号を加える。

一 当該不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該行為又は当該言動に関する事業主の方針について、その行う事業に従事する役員、使用人その他の従業者（以下単に「従業者」という。）に周知すること。

二 公正な立場において、労働者からの当該不利益又は当該性的な言動に係る相談（次号及び次項におい

て単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。

三 労働者から相談があつた場合における事実の把握、当該不利益を受け、又は当該性的な言動を受けた労働者に対する支援、当該不利益を与える行為又は当該言動を行った者への対処その他の当該行為又は当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。

四 労働者から他の事業主の従業者による当該性的な言動に係る相談があつた場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し第三項の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるように求めること。

第十一条第三項を同条第九項とし、同条第二項中「前項」を「前各項」に、「措置」を「措置等」に改め、「次項」の下に「及び第九項」を加え、同項を同条第七項とし、同項の次に次の一項を加える。

8 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、第一項に規定する不利益を受け、又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

第十一条第一項の次に次の五項を加える。

2 事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による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、その従業者が、他の事業主の雇用する労働者に対し、労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

4 事業主は、他の事業主から当該他の事業主の講ずる第一項又は前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、これに応ずるよう努めなければならない。

5 事業主は、他の事業主から第一項第四号の求めを受けたことを理由として、当該他の事業主に対して契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならない。

6 事業主は、その雇用する労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動が同項第四号の求めを行った後においても継続しているとき又は同号の他の事業主が前項の規定に違反したときは、厚生労働大臣に対してその旨を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

第十一条の二の見出し中「雇用管理上の措置」を「事業主の措置等」に改め、同条第一項中「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」を「次に掲げる措置

その他」に改め、同項に次の各号を加える。

一 女性労働者の就業環境を害する当該言動を行つた者への事業主による対処の方針その他の当該言動に関する事業主の方針について、その従業者に周知すること。

二 公正な立場において、女性労働者からの女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談（次号及び次項において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。

三 女性労働者から相談があつた場合における事実の把握、女性労働者の就業環境を害する当該言動を受けた女性労働者に対する支援、当該言動を行つた者への対処その他の当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。

四 女性労働者から他の事業主の従業者による女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談があつた場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し第三項の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるように求めること。

第十一条の二第三項を同条第七項とし、同条第二項中「前項」を「前各項」に、「措置」を「措置等」に

改め、「次項」の下に「及び第七項」を加え、同項を同条第五項とし、同項の次に次の一項を加える。

6 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を受けた女性労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

第十一条の二第一項の次に次の三項を加える。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が相談を行い、又は事業主による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 事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する女性労働者に対し、女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

4 第十一条第四項の規定は事業主が他の事業主から当該他の事業主の講ずる第一項又は前項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合について、同条第五項の規定は事業主が他の事業主から第一項第四号の求めを受けた場合について、同条第六項の規定は女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動が同項第四号の求めを行った後においても継続している場合又は事業主がこの項において準用する同条第

五項の規定に違反した場合について、それぞれ準用する。

第十一条の二を第十一条の三とし、同条の次に次の一条を加える。

（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及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務）

第十一条の四 国及び地方公共団体は、女性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、当該言動をなくすことが女性労働者の職業生活の充実にとつて不可欠であることその他当該言動に起因する問題（第三項において「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ものとする。

2 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる前項の措置に協力しなければならない。

3 事業主の従業者及び個人である事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、女性労働者に対して女性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わないようにしなければならない。

4 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる前条第一項及び第三項の措置に協力するように努めなければならない。

らない。

第十一条の次に次の一条を加える。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務）

第十一条の二 国及び地方公共団体は、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、当該行為及び当該言動をなくすことが労働者の職業生活の充実にとつて不可欠であることその他当該行為又は当該言動に起因する問題（第三項において「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ものとする。

2 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる前項の措置に協力しなければならない。

3 事業主の従業者及び個人である事業主は、性的言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対して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わないようにしなければならない。

4 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる前条第一項及び第三項の措置に協力するように努めなければならない。

らない。

第二章第二節中第十三条の次に次の一条を加える。

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項及び第三項、第十条の二第二項、第十一条の三第一項及び第三項、第十一条の四第二項、第十二条並びに前条第一項に定める措置等並びに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その他の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を選任するものとする。

第十四条に次の二項を加える。

2 国は、第十一条第一項及び第三項並びに第十一条の三第一項及び第三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

3 国は、前項の援助を行うに当たつては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

第三章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第十六条中「、第十一条の二第一項、第十二条及び」を「、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。)及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二条並びに」に改める。

第十七条第二項を次のように改める。

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。

第十八条第二項中「前条第二項」を「第十一条第二項」に改める。

第二十条第一項中「関係当事者」の下に「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」を加え、同条第二項を削る。

第二十八条の見出しを「(調査研究等)」に改め、同条第三項を同条第四項とし、同条第二項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 厚生労働大臣は、第十一条第一項に規定する不利益を与える行為若しくは労働者の就業環境を害する同項に規定する言動又は女性労働者の就業環境を害する第十一条の三第一項に規定する言動に関し、その実態の調査、当該行為又はこれらの言動の効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

第三十条中「第十一条の二第一項、第十二条及び」を「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。）及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二条並びに」に改め、同条の次に次の一条を加える。

（事業主の申告に係る措置）

第三十条の二 厚生労働大臣は、事業主から第十一条第六項（第十一条の三第四項において準用する場合を含む。）の規定による申告があつたときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、当該申告に係る他の事業主に対する指導又は勧告、当該申告の内容が事実であつた旨の公表その他の適当な措置をとらなければならない。

第三十一条第一項中「第十一条第三項、第十一条の二第三項」を「第十一条第九項、第十一条の三第七項」に、「第十一条第二項、第十一条の二第二項」を「第十一条第七項及び第八項、第十一条の三第五項及び第六項」に、「第十一条の二第一項」を「第十一条の三第一項」に改め、「第十二条」の下に「、第十三条の二」を加える。

第三十二条中「第二章第一節及び第三節」を「第二章第一節、第十三条の二、同章第三節」に、「第二十九条並びに第三十条」を「及び第二十九条から第三十条の二まで」に改め、「第二章第二節」の下に「（第

十三条の二を除く。」を加える。

附則第二項を次のように改める。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の失効までの間の男女雇用機会均等推進者の業務)

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)附則第二条第一項に規定する日までの間は、第十三条の二中「並びに職場」とあるのは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに職場」とする。

附則第三項を削る。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

ただし、附則第三条及び第八条の規定は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の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（次条において「新法」という。）の施行の状況等を勘案し、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にその労働条件につき不利益を与える行為及び労働者の就業環境を害する職場において行われる性的な言動並びに女性労働者の就業環境を害する職場において行われる妊娠、出産等に関する言動に対する禁止その他の規制の在り方について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、雇用と類似の就業形態の者及び労働者にならうとする者に対して行われる性的な言動に対するこれらの者の対応によりこれらの者にその契約条件等につき不利益を与える行為及びこれらの者の就業環境等を害する性的な言動並びにこれらの者の就業環境等を害する妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3 政府は、前二項に規定するもののほか、この法律の施行後五年を目途として、労働者等の就業環境等を害する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を

講ずるものとする。

(新法の適用を受けない国家公務員に関する措置)

第三条 新法第二章第二節及び第三章の規定の適用を受けない国家公務員については、これらの規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

(船員職業安定法の一部改正)

第四条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)の一部を次のように改正する。

第九十一条中「、第十二条及び」を「及び第三項、第十二条並びに」に改め、同条後段を削る。

(障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正)

第五条 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第二百二十三号)の一部を次のように改正する。

第七十四条の八中「、第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

第八十五条の二第三項中「第二十条第一項、第二十一条」を「第二十条」に、「同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

（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の一部改正）

第六条 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（昭和六十年法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

第四十七条の二中「、第十一条の二第一項、第十二条及び」を「及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二条並びに」に改め、同条後段を削る。

第四十七条の八中「、第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」に改める。

（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正）

第七条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の

一部を次のように改正する。

第二十六条中「、第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者との同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」に、「第二十五条第一項」と読み替える」を「第二十三条」と読み替える」に改める。

(政令への委任)

第八条 この法律の施行に必要なる経過措置は、政令で定める。

理由

いわゆるセクシュアルハラスメント等を効果的に防止できるよう、新たに事業主に対してその従業者が他社の労働者にセクシュアルハラスメント等を行わないように必要な措置を義務付けるとともに、セクシュアルハラスメント等に関する対処の方針の周知、迅速かつ適切な事後対応その他の事業主が講ずべき措置を具体化する等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部を改正する法律案 要綱

第一 職場における性的な言動に起因する問題に関する措置及び責務

一 職場における性的な言動に起因する問題に関する事業主の措置等 (第11条関係)

1 その雇用する労働者に対する性的な言動等に関して講ずべき措置の内容

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、次に掲げる措置その他必要な措置を講じなければならないこと。

- (1) 当該不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該行為又は当該言動に関する事業主の方針について、その行う事業に従事する役員、使用人その他の従業者（以下単に「従業者」という。）に周知すること。
- (2) 公正な立場において、労働者からの当該不利益又は当該性的な言動に係る相談（(3)及び2において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。
- (3) 労働者から相談があった場合における事実の把握、当該不利益を受け、又は当該性的な言動を受けた労働者に対する支援、当該不利益を与える行為又は当該言動を行った者への対処その他の当該行為又は当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。
- (4) 労働者から他の事業主の従業者による当該性的な言動に係る相談があった場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し3の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めること。

2 労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による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こと。

3 他の事業主の雇用する労働者に対する性的な言動に関して講ずべき措置の内容

事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する労働者に対し、労働者の就業環境を害する1の言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならないこと。

4 他の事業主から協力を求められた場合の努力義務

事業主は、他の事業主から当該他の事業主の講ずる1又は3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こと。

5 他の事業主に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、他の事業主から1の(4)の求めを受けたことを理由として、当該他の事業主に対して契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

6 厚生労働大臣に対する申告及び措置の求め

事業主は、その雇用する労働者の就業環境を害する1の言動が1の(4)の求めを行った後においても継続しているとき又は1の(4)の他の事業主が5に違反したときは、厚生労働大臣に対してその旨を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができること。

7 厚生労働大臣が指針を定めるに当たっての配慮事項

厚生労働大臣は、1から6までの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を定めるに当たっては、1の不利益を受け、又は労働者の就業環境を害する1の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

二 職場における性的な言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務 (第11条の2関係)

- 1 国及び地方公共団体は、一の1の不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する一の1の言動を行ってはならないこと、当該行為及び当該言動をなくすことが労働者の職業生活の充実にとって不可欠であることその他当該行為又は当該言動に起因する問題（3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ものとする。
- 2 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる1の措置に協力しなければならないこと。
- 3 事業主の従業者及び個人である事業主は、性的言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対して一の1の不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する一の1の言動を行わないようにしなければならないこと。
- 4 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる一の1及び3の措置に協力するように努めなければならないこと。

第二 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措置及び責務

一 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事業主の措置等

(第11条の3関係)

1 その雇用する労働者に対する言動に関して講ずべき措置の内容

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、産前休業を請求し、又は産前産後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、次に掲げる措置その他必要な措置を講じなければならないこと。

- (1) 女性労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該言動に関する事業主の方針について、その従業者に周知すること。
- (2) 公正な立場において、女性労働者からの女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談（(3)及び2において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。
- (3) 女性労働者から相談があった場合における事実の把握、女性労働者の就業環境を害する当該言動を受けた女性労働者に対する支援、当該言動を行った者への対処その他の当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。
- (4) 女性労働者から他の事業主の従業者による女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談があった場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し3の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めること。

2 労働者に対する不利益取扱いの禁止

第一の一の2は、労働者が相談を行い、又は事業主による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こと。

3 他の事業主の雇用する労働者に対する言動に関して講ずべき措置の内容

事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する女性労働者に対し、女性労働者の就業環境を害する1の言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならないこと。

4 他の事業主との関係に関する規定の準用

第一の一の4は事業主が他の事業主から当該他の事業主の講ずる1又は3の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合について、第一の一の5は事業主が他の事業主から1の(4)の求めを受けた場合について、第一の一の6は女性労働者の就業環境を害する1の言動が1の(4)の求めを行った後においても継続している場合又は

事業主が4において準用する第一の一の5に違反した場合について、それぞれ準用すること。

5 厚生労働大臣が指針を定めるに当たっての配慮事項

厚生労働大臣は、1から4までの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を定めるに当たっては、女性労働者の就業環境を害する1の言動を受けた女性労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

二 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及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務等 (第11条の4関係)

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、第一の二と同様の規定を設けること。

第三 その他の施策

一 男女雇用機会均等推進者 (第13条の2関係)

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第一の一の1及び3並びに第二の一の1及び3に定める措置等並びに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その他の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を選任するものとする。

二 事業主に対する国の援助 (第14条第2項及び第3項関係)

1 国は、第一の一の1及び3並びに第二の一の1及び3に基づき事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

2 国は、1の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

三 調停 (第20条関係)

紛争調整委員会が、関係当事者の同意の有無にかかわらず、調停のため必要があると認めるときに、出頭を求め、意見を聴くことができる者として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を加えること。

四 調査研究等

(第 28 条第 2 項関係)

厚生労働大臣は、第一の一の 1 の不利益を与える行為若しくは労働者の就業環境を害する第一の一の 1 の言動又は女性労働者の就業環境を害する第二の一の 1 の言動に関し、その実態の調査、当該行為又はこれらの言動の効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

五 事業主の申告に係る措置

(第 30 条の 2 関係)

厚生労働大臣は、事業主から第一の一の 6 (第二の一の 4 において準用する場合を含む。) による申告があったときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、当該申告に係る他の事業主に対する指導又は勧告、当該申告の内容が事実であった旨の公表その他の適当な措置をとらなければならないこと。

第四 施行期日等

一 施行期日

(附則第 1 条関係)

この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。ただし、3 は公布の日から施行すること。

二 検討

(附則第 2 条関係)

- 1 政府は、この法律の施行後 3 年を目途として、この法律による改正後の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 (三において「新法」という。) の施行の状況等を勘案し、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にその労働条件につき不利益を与える行為及び労働者の就業環境を害する職場において行われる性的な言動並びに女性労働者の就業環境を害する職場において行われる妊娠、出産等に関する言動に対する禁止その他の規制の在り方について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 2 政府は、この法律の施行後 3 年を目途として、雇用と類似の就業形態の者及び労働者になろうとする者に対して行われる性的な言動に対するこれらの者の対応によりこれらの者にその契約条件等につき不利益を与える行為及びこれらの者の就業環境等を害する性的な言動並びにこれらの者の就業環境等を害する妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、1 及び 2 のほか、この法律の施行後 5 年を目途として、労働者等の就業環境等を害する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

三 新法の適用を受けない国家公務員に関する措置

(附則第3条関係)

新法第2章第2節及び第3章の規定の適用を受けない国家公務員については、これらの規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

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一部を改正する法律案 新旧対照表目次

○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）〔本則関係〕	一
○船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）〔附則第四条関係〕	一五
○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）〔附則第五条関係〕	一六
○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（昭和六十年法律第八十八号）〔附則第六条関係〕	一八
○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）〔附則第七条関係〕	二〇

○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）〔本則関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案

現行

目次

- 第一章 総則（第一条―第四条）
- 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（第五条―第十条）
 - 第二節 事業主の講ずべき措置等（第十一条―第十三条の二）
 - 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）
- 第三章 紛争の解決
 - 第一節 紛争の解決の援助等（第十五条―第十七条）
 - 第二節 調停（第十八条―第二十七条）
 - 第四章 雑則（第二十八条―第三十二条）
 - 第五章 罰則（第三十三条）
- 附則

目次

- 第一章 総則（第一条―第四条）
- 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（第五条―第十条）
 - 第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条―第十三条）
 - 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）
- 第三章 紛争の解決
 - 第一節 紛争の解決の援助（第十五条―第十七条）
 - 第二節 調停（第十八条―第二十七条）
 - 第四章 雑則（第二十八条―第三十二条）
 - 第五章 罰則（第三十三条）
- 附則

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事業主の措置等）

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がその労働条件につき

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、次に掲げる措置その他必要な措置を講じなければならない。

一 当該不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該行為又は当該言動に関する事業主の方針について、その行う事業に従事する役員、使用人その他の従業者（以下単に「従業者」という。）に周知すること。

二 公正な立場において、労働者からの当該不利益又は当該性的な言動に係る相談（次号及び次項において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。

三 労働者から相談があつた場合における事実の把握、当該不利益を受け、又は当該性的な言動を受けた労働者に対する支援、当該不利益を与える行為又は当該言動を行った者への対処その他の当該行為又は当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。

四 労働者から他の事業主の従業者による当該性的な言動に係る相談があつた場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に関し第三項の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めること。

2| 事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談へ

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。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

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、その従業者が、他の事業主の雇用する労働者に対し、労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

4| 事業主は、他の事業主から当該他の事業主の講ずる第一項又は前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、これに応ずるよう努めなければならない。

5| 事業主は、他の事業主から第一項第四号の求めを受けたことを理由として、当該他の事業主に対して契約の解除その他不利益な取扱いをしてはならない。

6| 事業主は、その雇用する労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動が同項第四号の求めを行つた後においても継続しているとき又は同号の他の事業主が前項の規定に違反したときは、厚生労働大臣に対してその旨を申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

7| 厚生労働大臣は、前各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（次項及び第九項において「指針」という。）を定めるものとする。

8| 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、第一項に規定する不利益を受け、又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

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。

〔新設〕

9| [略]

〔職場における性的な言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務〕

第十一条の二 国及び地方公共団体は、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、当該行為及び当該言動をなくすことが労働者の職業生活の充実にとつて不可欠であることその他当該行為又は当該言動に起因する問題（第三項において「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ものとする。

2| 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる前項の措置に協力しなければならぬ。

3| 事業主の従業者及び個人である事業主は、性的言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対して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わないようにしなければならない。

4| 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる前条第一項及び第三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事業主の措置等〕

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

3| [同上]

〔新設〕

〔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〕

第十一条の二 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、次に掲げる措置その他必要な措置を講じなければならない。

一 女性労働者の就業環境を害する当該言動を行った者への事業主による対処の方針その他の当該言動に関する事業主の方針について、その従業者に周知すること。

二 公正な立場において、女性労働者からの女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談（次号及び次項において単に「相談」という。）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。

三 女性労働者から相談があつた場合における事実の把握、女性労働者の就業環境を害する当該言動を受けた女性労働者に対する支援、当該言動を行った者への対処その他の当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応を行うこと。

四 女性労働者から他の事業主の従業者による女性労働者の就業環境を害する当該言動に係る相談があつた場合において、必要があると認めるときは、当該他の事業主に対して当該言動に關し第三項の措置を講ずることを求め、又は厚生労働大臣に対し

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。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

て当該相談に係る事実を申告して是正のため適当な措置をとる
ように求めること。

2| 第十一条第二項の規定は、労働者が相談を行い、又は事業主に
よる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。

〔新設〕

3| 事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する女性労働者に
対し、女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を行
わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の
迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならな
い。

〔新設〕

4| 第十一条第四項の規定は事業主が他の事業主から当該他の事業
主の講ずる第一項又は前項の措置の実施に関し必要な協力を求め
られた場合について、同条第五項の規定は事業主が他の事業主か
ら第一項第四号の求めを受けた場合について、同条第六項の規定
は女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動が同項第
四号の求めを行った後においても継続している場合又は事業主が
この項において準用する同条第五項の規定に違反した場合につい
て、それぞれ準用する。

〔新設〕

5| 厚生労働大臣は、前各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
項及び第七項において「指針」という。）を定めるものとする。

6| 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、女性労働者の就
業環境を害する第一項に規定する言動を受けた女性労働者の利益

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。
〔新設〕

の保護に特に配慮するものとする。

7| [略]

(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及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務)

第十一條の四 国及び地方公共団体は、女性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、当該言動をなくすことが女性労働者の職業生活の充実にとつて不可欠であることその他当該言動に起因する問題(第三項において「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ものとする。

2| 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる前項の措置に協力しなければならぬ。

3| 事業主の従業者及び個人である事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、女性労働者に対して女性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わないようにしなければならない。

4| 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる前条第一項及び第三項の措置に協力するように努めなければならない。

(男女雇用機会均等推進者)

第十三條の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第

3| [同上]

[新設]

[新設]

八条、第十一条第一項及び第三項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項及び第三項、第十一条の四第二項、第十二条並びに前条第一項に定める措置等並びに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その他の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を選任するものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 「略」

2| 国は、第十一条第一項及び第三項並びに第十一条の三第一項及び第三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

3| 国は、前項の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(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、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。)及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、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

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 「同上」

〔新設〕

〔新設〕

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(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、第十四条の二第一項、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)第四

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 「略」

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。

（調停の委任）

第十八条 「略」

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。

第二十条 委員会は、調停のため必要があるときは、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。

〔削る〕

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 「同上」

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。

（調停の委任）

第十八条 「同上」

2| 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合に
ついて準用する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があるときは、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、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事
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又は
同項に規定する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見

第四章 雑則

(調査研究等)

第二十八条 [略]

2| 厚生労働大臣は、第十一条第一項に規定する不利益を与える行為若しくは労働者の就業環境を害する同項に規定する言動又は女性労働者の就業環境を害する第十一条の三第一項に規定する言動に関し、その実態の調査、当該行為又はこれらの言動の効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

3| 4| [略]

(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、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。)及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、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。

(事業主の申告に係る措置)

を聴くことができる。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 [同上]

〔新設〕

2| 3| [同上]

(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、第二項(第十一条の二第一項、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つたときは、その旨を公表することができる。

第三十条の二 厚生労働大臣は、事業主から第十一条第六項（第十一条の三第四項において準用する場合を含む。）の規定による申告があつたときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、当該申告に係る他の事業主に対する指導又は勧告、当該申告の内容が事実であつた旨の公表その他の適当な措置をとらなければならない。

（船員に関する特例）

第三十一条 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らうとする者に関しては、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、第十一条第九項、第十一条の三第七項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第七項及び第八項、第十一条の三第五項及び第六項、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、第十一条第九項、第十一条の三第七項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二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

〔新設〕

（船員に関する特例）

第三十一条 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らうとする者に関しては、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、第十一条の二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。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、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、第十一条の二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。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第一項、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

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、第十一條の三第一項中「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」とあるのは「船員法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。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

255 「略」

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章及び第二十九条から第三十条の二までの規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人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）第二条第二号の職員を除く。）、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關しては適用しない。

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、第十一條の二第一項中「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」とあるのは「船員法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。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

255 「同上」

（適用除外）

第三十二条 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（行政執行法人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）第二条第二号の職員を除く。）、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關しては適用しない。

附 則

(施行期日)

1
〔略〕

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の失効までの間の男女雇用機会均等推進者の業務)

2 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号) 附則第二条第一項に規定する日までの間は、第十三条の二中「並びに職場」とあるのは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号) 第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに職場」とする。

附 則

(施行期日)

1
〔同上〕

(労働省設置法の一部改正)

2 | 労働省設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

第四条中第三十二号の十を第三十二号の十一とし、第三十二号の九を第三十二号の十とし、第三十二号の八の次に次の一号を加える。

三十二の九 勤労婦人福祉法(昭和四十七年法律第一百三十三号)に基づいて、勤労婦人福祉対策基本方針並びに働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めること。

第九条中第七号を第八号とし、第三号から第六号までを一号ずつ繰り下げ、第二号の次に次の一号を加える。

三 勤労婦人福祉対策基本方針を定めることその他勤労婦人福祉法(第七条及び第八条の規定を除く。)の施行に関すること。

第十条第一項第八号中「勤労青少年福祉法」を「勤労婦人福祉法(第七条の規定に限る。)、勤労青少年福祉法」に改める。

第十条の二第六号中「勤労青少年福祉法」を「勤労婦人福祉法(第八条の規定に限る。)及び勤労青少年福祉法」に改める。

第十三条第一項の表婦人少年問題審議会の項中「勤労青少年福

〔削る〕

祉法」を「勤労婦人福祉法及び勤労青少年福祉法」に改める。
第十八条第一項中「港湾労働法（これに基づく命令を含む。）」
の下に「勤労婦人福祉法」を加える。

（運輸省設置法の一部改正）

3 運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）の一部を次のように改正する。

第四条第一項中第二十四号の二の次に次の一号を加える。

二十四の二の二船員に係る勤労婦人福祉対策基本方針を定めること。

第五十七条中「及び勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）」を「勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）及び勤労婦人福祉法（昭和四十七年法律第百十三号）」に改める。

改正案	現行
<p>（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）</p> <p>第九十一条 船員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船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員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）第九條第三項、<u>第十一條第一項及び第三項、第十二條並びに第十三條第一項の規定を適用する。</u></p>	<p>（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）</p> <p>第九十一条 船員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船員の当該船員派遣に係る就業に関しては、当該船員派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣船員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）第九條第三項、<u>第十一條第一項、第十二條及び第十三條第一項の規定を適用する。</u>この場合において、同法第十一條第一項中「雇用管理上」とあるのは、「<u>雇用管理上及び指揮命令上</u>」とする。</p>

○障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）〔附則第五条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案

現行

<p>(調停)</p> <p>第七十四条の八 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）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。</p> <p>(船員に関する特例)</p> <p>第八十五条の二 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 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二十条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第七十四条の七第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同</p>	<p>(調停)</p> <p>第七十四条の八 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）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。</p> <p>(船員に関する特例)</p> <p>第八十五条の二 〔同上〕</p> <p>2 〔同上〕</p> <p>3 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二十条第一項、第二十一条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第七十四条の七第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条第一項、第二十一条から第二十三条まで及び第二十六条中「委</p>

法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

○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（昭和六十年法律第八十八号）〔附則第六条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（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）</p> <p>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）第九条第三項、第十一条第一項及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二条並びに第十三条第一項の規定を適用する。</p> <p>（調停）</p> <p>第四十七条の八 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十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは</p>	<p>（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）</p> <p>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）第九条第三項、第十一条第一項、第十一条の二第一項、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及び第十一条の二第一項中「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。</p> <p>（調停）</p> <p>第四十七条の八 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十九条、<u>第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。</u>この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者</p>

「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第四十七条の七第一項」と読み替えるものとする。

と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と読み替えるものとする。

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）〔附則第七条関係〕

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（調停）</p> <p>第二十六条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と、同法第二十条中「事業場」あるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十三条」と読み替えるものとする。</p>	<p>（調停）</p> <p>第二十六条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十五条第一項」と読み替えるものとする。</p>