	男女雇用機会均等法	個別労働紛争解決促進法
禁止事項等	①募集、採用 ②配置、昇進、降格、教育訓練 ③住宅資金の貸付けその他福利厚生の措置であって省令で定めるもの ④職種・雇用形態の変更 ⑤退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新 ⑥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 ⑦女性労働者が婚姻したことを理由としての解雇 ⑧女性労働者が妊娠、出産、産前産後休業をしたこと等を理由としての解雇その他の不利益な取扱い ⑨妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇（ただし、事業主が当該解雇が上記⑧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）	
紛争解決の手段	自主的解決	
	募集・採用を除く（努力義務）	募集・採用を含む（努力義務）
	援助	
	募集・採用を含む	
	都道府県労働局長は、双方又は一方から援助を求められた場合	
	必要な助言・指導・勧告ができる	必要な助言・指導ができる
	調停	あっせん
	募集・採用を除く	
	双方又は一方から調停の申請があった場合	双方又は一方からあっせんの申請があった場合
	紛争調整委員会に調停を行わせる	紛争調整委員会にあっせんを行わせる
その他	・事業主は、職場において行われる性的な言動により労働者がその労働条件に不利益を受け（対価型セクハラ）、または労働者の就業環境が害される（環境型セクハラ）ことのないよう、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じなければならない ・事業主は、労働者が上記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 ・事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法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 ・事業主は、その雇用する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、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 ・事業主は、男女雇用機会均等法に基づき講ずべき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（男女雇用機会均等推進者）を選任するように努めなければならない	・個々の労働者と事業主との間の紛争（募集及び採用に関する個々の求職者と事業主との間の紛争を含む） ・個別労働関係紛争の当事者は、早期にかつ誠意を持って、自主的解決を図るように努めなければならない ・都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行うものとする ・事業主は、あっせんの申請をし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 ・あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。なお、あっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする ・あっせん委員は、あっせんに係る紛争について、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あっせんを打ち切ることができる

SAMPLE