

	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 ⑥女性労働者が婚姻したことを理由としての解雇 ⑦女性労働者が婚姻、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	
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 紛争調整委員会に調停を行わせる	双方又は一方からあっせんの申請があった場合 紛争調整委員会にあっせんを行わせる	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・国は、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会およ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措置を講じる場合は、その事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる ・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、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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・早期にかつ誠意を持って、自主的解決を図るよう努めなければならない ・紛争委員会によるあっせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する3人のあっせん委員によって行う。 ・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。（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）