

なんでも労働相談ダイヤル

いこうよ れんごうに
0120-154-052

相談無料 携帯電話、スマートフォンからでもOK!

日本労働組合総連合会(連合)

連合ホームページ <http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

連合フェイスブック [f https://www.facebook.com/jtuc.rengo](https://www.facebook.com/jtuc.rengo)

連合ツイッター <https://twitter.com/unionion/>

あなたの職場で こんなこと ないですか？



2014年7月1日より、男女雇用機会均等法に施行規則等が改正されます。施行に際し、新たに禁止・防止対象となったものも含め、改めてそれぞれの職場で、男女雇用機会均等法が定着しているか点検が必要です。あなたの職場でこんなことはありませんか？職場でしっかり点検、問題解決に向けてとりくみましょう。

産休・育休を経て、ついに職場復帰！
復帰してみると、なぜ私が、職場異動？
しかも後輩と同じ仕事！



婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

なるべく周りに迷惑を掛けないように、出
来る限り仕事をこなしているけれど、子ども
の病気で早退、欠勤はしばしば。
私も陰で悪口いわれてるのかしら…
いつらいわ。



同性間セクハラ

夫の会社が業績不振で、リストラ！
しかたがないので、
自分の職場で、住宅手当の支給と子供を
扶養に入りたいと申し出たら、「夫がいる
し世帯主じゃないから」という理由で却下！
なんで！おかしいでしょ！男女の違いだけで



間接差別

異動で新しい部署に配属されて半年。
新しい上司は私の一挙一動に対して、
ことあるごとに「女の子なんだから」って
文句を言ってくるの。
これってどうにかできないかしら…



ジェンダーハラスメント

改正男女雇用機会均等法の施行規則等を 職場でいかすためのチェックリスト

2014年7月1日施行の男女雇用機会均等法施行規則等の改正部分に限定したチェックリストです。
チェックがつかないところは積極的に相談しましょう。

間接差別 (チェックがつかない場合は法律違反です。相談しましょう)

- 募集・採用において、転居を伴う転勤要件はない
- 昇進・職種の変更において、転居を伴う転勤要件はない

セクシュアル・ハラスメント防止

(以下の内容は事業主の措置義務です。チェックがつかないところは相談しましょう)

- 就業規則などにあるセクシュアル・ハラスメントへの対応方針に、同性間セクハラ防止について規定がある

同性間セクシュアル・ハラスメントの例 *あくまで例示であり、この他にも広くあてはまります

 - 女性(男性)が女性(男性)に対して「子どもはまだできないの?」としつこく聞く
 - 男性(女性)が男性(女性)に対し性的な言動でからかう
 - 女性(男性)が女性(男性)に対し、相手の意に反するスキンシップをとる
- 社内報、パンフレット、社内ホームページなどの広報資料に、同性間セクハラ防止が明記されている
- 職場のセクシュアル・ハラスメント相談窓口などで使われる相談マニュアルや、相談員の研修で、同性間セクハラも扱われている
- 就業規則などにあるセクシュアル・ハラスメントへの対応方針に、性別役割分担意識に基づく言動(下記参照。以下同様)防止について規定がある

性別役割分担意識に基づく言動の例 *あくまで例示であり、この他にも広くあてはまります

 - 「男(女)のくせにこんなこともできないのか」と叱る
 - 宴席で「男性(女性)のくせにこんなものを飲む(食べる)のか」などと言う
 - 仕事の出来映えなどに対して、「女性(男性)の特質」や「女性(男性)独特の考え方」を引き合いに出す
- 社内報、パンフレット、社内ホームページなどの広報資料に、性別役割分担意識に基づく言動の防止が明記されている
- 性別役割分担意識に基づく言動防止のため研修・講習等が実施されている
- 職場のセクシュアル・ハラスメント相談窓口などで使われる相談マニュアルや、相談員の研修で性別役割分担意識に基づく言動も扱われている
- セクシュアル・ハラスメントの事後対応は、行為者と被害者に分けた規定がある
- セクシュアル・ハラスメントの事後対応は、被害者のメンタルヘルス不調にも対応している

コース別雇用管理

(総合職や一般職などに分けての雇用管理についてチェックがつかないところは相談しましょう)

- 「総合職」「一般職」などのコースが、実質的な男女別コースとなっていない
- コース間の転換制度が設けられている(例えば一般職向けの総合職への試験など)
- コースごとの処遇や、コース間の処遇格差などについて、その理由も含め十分な情報提供がなされている

上記の内容に関する職場の制度や課題については
各都道府県労働局の雇用均等室

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>)

でも相談に対応しています。