

群馬労働局の取組 トピックス

(就活ハラスメント対策に取り組みましょう！、
日本人労働者・外国人労働者(在留資格)を問わず、
「妊娠したから解雇」は違法です！)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報をお載せしていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP(新着情報)にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 就活ハラスメント対策に取り組みましょう！～就活ハラスメントは企業のリスクです～

<就活ハラスメントとは>

採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみになれば会社も大きなダメージを受ける行為です。学生の安全と会社の将来を守るためにも、自社の採用活動に就活ハラスメントの防止対策を取り入れましょう！

就活ハラスメント防止対策は、労働施策総合推進法に基づく指針※1および男女雇用機会均等法に基づく指針※2において、**望ましい取り組み**とされています。

- ※1 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)
- ※2 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)

<具体的な取組について>

右の事例集では、就活ハラスメント防止対策として10社の具体的な取組の例を掲載しています。これから対策を始めようと考えている企業や、より踏み込んだ対策を講じようと考えている企業の皆様にご活用いただける内容となっています。

「就活ハラスメント防止対策企業事例集」は以下のURLよりダウンロードいただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>

また、厚生労働省が運営するポータルサイト「あかるい職場応援団」でも就活ハラスメント防止について紹介したコンテンツページを作成しております。こちらを併せてご覧ください。

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/syukatsu_hara/enterprise



② 日本人労働者・外国人労働者(在留資格)を問わず、「妊娠したから解雇」は違法です！

「産休・育休は認めない」と言われた

「短時間勤務を利用するならパートになれ」と言われた

育休を取得したら降格させられた

産前・産後休業を取得したら減給された

妊娠の事実を伝えたら「ビザ更新の協力はしない」と言われた

「母性健康管理措置」を利用して休職したら解雇された

例えば・・・

こんなことを理由として
・妊娠した、出産した
・つわりで仕事を休んだ
・産前・産後休業をとった など



こんな取扱を受けたら違法です！
・解雇された
・在留許可の更新がされなかった
・減給された など

【事業主の皆様へ】

外国人労働者にも、日本人労働者と同様に我が国の雇用均等関係法令が適用されることについての認識の不足、日本語に習熟しない労働者への社内制度の周知の不足、また、言語や文化の違いから、労働者の意向の確認や意思疎通が十分に図れないこと等の事情から、事業主と外国人労働者との間でトラブルになるケースがみられるところです。

○多言語版のリーフレットを下記URLよりダウンロードしていただけます。外国人労働者への制度の周知にご活用ください。(インドネシア語、クメール語(カンボジア)、タイ語、タガログ語(フィリピン)、ネパール語、ベトナム語、ミャンマー語、モンゴル語、スペイン語、ポルトガル語、英語、中国語、韓国語)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html#h2_free4

【参考】男女雇用機会均等法 概要



英語



中国語



ポルトガル語



ベトナム語



日本語

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

