

男女の雇用平等をすすめるためのチェックシート（改訂版）

このチェックシートは、それぞれの職場で労働組合（単組）の執行部が、男女の雇用平等やについて、点検するためのものです。
内容は、法律で定められているものから、連合としてここまでは達成したいという内容まで幅があります。
それぞれの職場で全項目を点検し、段階的な取り組みを計画・実行してください。

※下線は、男女雇用機会均等法の省令・指針の改正などに伴って追加・修正した部分。

※「根拠規定等」は、以下のとおり。

均等法…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

セクハラ指針…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についての指針

コース別指針…コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針案

通達…改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保などに関する法律の施行について

育介法…育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

※均等法は、性別による異なる取扱いを禁止していますが、

女性が全体の4割を下回る場合の積極的差別是正措置（ポジティブアクション）は、法律上許容されています。

項目	内容	根拠規定等	チェック欄
人数等のチェック	○採用者数に男女で偏りがないですか	均等法5条	
	○配置に男女で偏りがないですか	均等法6条1項	
	○評価結果に基づく配置が男女で偏りがないですか	均等法6条1項	
	○与える権限は男女同じですか	均等法6条1項	
	○与える業務（配分）は男女同じですか	均等法6条1項	
	○一定の職務への配置の資格について、試験の受験および合格基準は男女で偏りがないですか	均等法6条1項	
	○昇進・昇格、降格は男女で偏りがないですか	均等法6条1項	
	○職種や雇用形態の変更は男女で偏りがないですか	均等法6条3項	
	○労働契約更新において男女で偏りがないですか	均等法6条4項	
	○退職、解雇者に男女で偏りがないですか	均等法6条4項	
基準等のチェック	○募集・採用の基準は男女同じですか	均等法5条	
	○配置の基準は男女同じですか	均等法6条1項	
	○昇進・昇格の基準は男女同じですか	均等法6条1項	
	○職種や雇用形態変更の基準は男女同じですか	均等法6条3項	
	○労働契約更新の基準は男女同じですか	均等法6条4項	
	○退職勧奨、退職、定年、解雇の基準は男女同じですか	均等法6条4項	
間接差別のチェック	○①募集採用に身長・体重・体力要件がありますか	均等法7条	
	○②全ての雇用管理区分の募集・採用・昇進・職種の変更に伴う転居を伴う転勤要件がありますか	均等法7条	
	○③昇進の要件に、勤務する事業所と異なる事業所に配置転換されたことがありますか。	均等法7条	
	○上記①、②、③のいずれかの要件がある場合、合理性の説明を企業ができますか 【合理的な理由がないと認められる例】 ・広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合 ・広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であると認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であると認められない場合	均等法7条	
	○④上記①②③以外の各制度・基準等が男女同じでも、人数等チェックの結果、男女の教に偏りがある場合、原因は何ですか	通達	
○⑤上記④で明らかになった原因を企業は説明できますか	通達		
妊娠・出産等を理由とする不利益チェック	○妊娠を理由とした短時間勤務制度等の利用の申し出および取得、通院休暇・妊娠障害休暇の取得、経緯業務への転換の申し出、通勤緩和措置および休憩時間の取得など、これら制度の利用申し出および取得を理由として解雇・一時金や昇給金額の不利益な算定、降格（格付け・職位・グレードの変更含む）、配置転換、退職勧奨、マタニティ・ハラスメント等をしない旨の規定がありますか	均等法9条第3項 ／連合	
	○妊娠を理由とした解雇・一時金や昇給金額の不利益な算定、降格（格付け・職位・グレードの変更含む）、配置転換、退職勧奨、マタニティ・ハラスメント等をしない旨の規定がありますか	均等法9条第3項 ／第4項／連合	
	○妊娠中または産後1年以内の労働者が、保健指導または妊産婦検診を受けるための通院休暇に関する規定がありますか ①妊娠23週まで4週間に1回 ②妊娠24週から35週まで2週間に1回 ③妊娠36週から出産まで1週間に1回 ④出産後1年以内の場合、医師または助産師が指示する回数	均等法12条	
	○妊娠中の労働者が医師等から通勤緩和の指導を受け、労働者本人から申し出があった場合、時差出勤や勤務時間の短縮等の労働時間の変更を認める規定がありますか	均等法13条	
	○妊娠中の労働者が医師等から通勤緩和の指導を受け、労働者本人から申し出があった場合、休憩時間について配慮する規定がありますか	均等法13条	

<p>○妊娠中または産後1年以内の労働者が、保健指導または妊産婦検診に基づく医師からの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る旨の規定がありますか</p>	<p>均等法13条</p>	
<p>○出産を理由として解雇・一時金や昇給金額の不利益な算定、降格（格付け・職位・グレードの変更含む）、配置転換、退職勧奨、マタニティ・ハラスメント等を旨の規定がありますか</p>	<p>均等法第9条第3項／第4項／育介法10条／連合</p>	
<p>○産前産後休業および育児休業の権利行使を理由として解雇・一時金や昇給金額の不利益な算定、降格（格付け・職位・グレードの変更含む）、配置転換、退職勧奨、マタニティ・ハラスメント等をしない旨の規定がありますか</p>	<p>均等法第9条第3項／第4項／育介法10条／連合</p>	

セクシュアル・ハラスメント	○セクシュアル・ハラスメントへの対策を講じていますか	均等法第11条・セクハラ指針	
	○セクシュアル・ハラスメント防止指針を策定していますか	均等法第11条・セクハラ指針	
	○男性に対するセクシュアルハラスメントへの対策を講じていますか	均等法第11条・セクハラ指針	
	○同性に対する(性的マイノリティ含む)セクシュアルハラスメントへの対策を講じていますか 【具体例】*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、「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、裸踊りを見せる ・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する ・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、性的な噂を流す ・男性(女性)が男性(女性)に対し、しつこく風俗店などに誘う	均等法第11条・セクハラ指針/連合	
	○パートや派遣等の労働者も対策に含んでいますか	均等法第11条・セクハラ指針	
	○セクシュアルハラスメントの対処は行為者と被害者をそれぞれ分けて規定していますか	均等法第11条・セクハラ指針	
	○性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)への対策を講じていますか ・「男(女)のくせにこんなこともできないのか」と叱る ・女性(男性)に対して、「女の子(男の子)」「お嬢ちゃん(坊や)」などと呼ぶ ・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 ・男性(女性)が担当している仕事がかうまくいっていると、「男(女)は○○の業務に向いている」などと言う	均等法第11条・セクハラ指針/連合	
	○同性間セクシュアル・ハラスメントおよび性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)を含めたセクシュアルハラスメント防止に関する周知を行っていますか	均等法第11条・セクハラ指針/連合	
	○同性間セクシュアル・ハラスメントおよび性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)を含めた、セクシュアルハラスメント防止のための研修・講習等が実施されていますか	均等法第11条・セクハラ指針/連合	
	○セクシュアル・ハラスメント防止計画を策定し、そこに同性間セクシュアルハラスメントや性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)も念頭に置かれていますか	連合	
	○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、相談員の研修において、同性間セクシュアル・ハラスメントや性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)も扱われていますか	連合	
	○セクシュアルハラスメントの事後対応において、被害者のメンタルヘルス不調にも対応していますか	均等法第11条・セクハラ指針/連合	
ハラスメント防止措置は、相談窓口の一本化など、セクシュアル・ハラスメント以外の様々な形態のハラスメントに対しても広く対応していますか	連合		
ポジティブ・アクション	○①会社は配置その他雇用に関する状況分析をしていますか	均等法14条/連合	
	○②ポジティブアクション行動計画を作成していますか	均等法14条/連合	
	○③行動計画の内容を実施していますか	均等法14条/連合	
	○④行動計画のの実施に必要な体制が構築されていますか	均等法14条/連合	
	○⑤行動計画に基づく措置を公開していますか	均等法14条/連合	
	○①～⑤のプロセスにおいては、労使協議会等が設置され、労使の対話や協議が確保されていますか	連合	
○①～⑤のプロセスにおいては、パートタイム労働者をはじめとする非正規雇用労働者は対象となっていますか	連合		
雇用管理区分の運用	○①各コース間に実質的に職務の違いがありますか	均等法6条/7条	
	○②各コース間に実質的に人事異動の幅がありますか		
	○③各コース間に実質的に人事異動の頻度に違いがありますか		
	○④各コース間に実質的に①～③以外の違いがありますか		
	○④で違いがない場合に、コース間の労働条件等に男女で差がないですか	コース別指針	
	○コース等ごとの昇進の仕組みを明確にされていますか	コース別指針	
	○いわゆる一般職等においても、適切に教育訓練が行われていますか	コース別指針	
	○いわゆる一般職等においても、労働者の能力等に応じ総合職への転換が行われていますか	コース別指針	
	○どのようなコース等の労働者も、仕事と生活の調和がとれる職場環境が整備されていますか	コース別指針	
	○どのようなコース等の労働者も、産休や育休を取得しても、労働者の能力等により、中長期的に処遇上の差を取り戻せる人事管理制度や評価制度が導入されていますか	コース別指針	
○各コースが実質的な性別による雇用管理区分となっていますか	コース別指針		