

男女平等の理念は、「日本国憲法」に明記されており、雇用上においては「男女雇用機会均等法」によって原則が確立されています。しかしながら今なお男女の役割を固定的に捉える意識が社会に根強く残っており、このことが家庭や職場において様々な男女差別を生む原因となっています。

また性犯罪等の女性に対する暴力、夫・パートナーからの暴力、職場におけるセクシャルハラスメント、いわゆるマタニティー・ハラスメントなどの妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の問題も、女性の人権に関する重大な問題の一つです。

## 1 男女雇用機会均等法について

募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止事項にしています。

また、婚姻、妊娠、出産を退職・解雇理由等に行っていることを禁止しています。

したがって、上記の理由において、差別を受けるものではないのです。

( 出典 厚生労働省 )

## 2 セクシャルハラスメントやマタニティー・ハラスメントについて

職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置について、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応する対策を事業主に義務付けています。

典型例としては、「職場において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否したため、その労働者を解雇する。」また、「就業環境が不快なものになったため、能力が発揮できなくなる。」などの対策を講じることとなります。

また、妊娠中・出産等においても適切に対応する対策を事業主に義務付けています。

典型例としては、「制度の利用の請求等をしたところ、不利益な扱いを受ける。」や「制度の利用の請求等をしたところ、継続的に嫌がらせを受ける。」などの対策を講じることとなります。

( 出典 厚生労働省 )

### 3 女性に対する暴力

夫・パートナーから暴力(DV)・性犯罪、売買春など男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題である。女性に対する暴力の根底には、女性の人権の軽視があることから、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育が大切です。

もし、被害に遭った場合には、当事者、第三者、職務関係者のそれぞれの対応が異なります。

( 出典 厚生労働省 )

### 4 小さな一歩

様々な環境で生活をしている現代では、問題解決には欠かせないのが人間関係ですが、希薄化になっていると取りざたされ、身近な人に相談できないということで更にストレスを増幅させてしまいます。決して一人で悩みを抱え込まないで、誰かに打ち明けること(友人、先生や両親などにも相談)で、少しでも悩みが軽減になれば幸いです。

また、安心して下記まで相談(守秘義務があります)してください。