

【雇用管理セルフチェックリスト】

～是正指導されないために、まずは自己点検を～

■ パートタイム・有期雇用労働法（特に是正件数が多い項目）

- ☐ 労働条件を記載した文書を、パート・有期社員にも交付していますか？（第 6 条）
- ☐ 処遇の違いや待遇差の理由について、説明できる体制になっていますか？（第 14 条）
- ☐ 正社員への転換制度（登用制度）を用意していますか？（第 13 条）
- ☐ パート・有期社員に対して、不合理な待遇差はありませんか？（第 8 条）

■ 育児・介護休業法（特に相談件数が多い項目）

- ☐ 育児・介護休業について、制度の概要を従業員に周知していますか？
- ☐ 休業を取得した社員に対して不利益な取扱いをしていませんか？
- ☐ 育児・介護に関するハラスメントを防止する措置（研修・相談窓口など）は講じていますか？（第 25 条）

■ 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

- ☐ パワーハラスメントの定義を社内に明示していますか？（就業規則・社内通知など）
- ☐ 相談窓口の設置、研修の実施など具体的な防止措置を取っていますか？（第 30 条の 2）
- ☐ ハラスメントを申し立てた社員に対し、不利益な取扱いをしていませんか？

■ 男女雇用機会均等法

- ☐ セクハラ、マタハラ等のハラスメントに対する措置を講じていますか？（第 11 条、第 11 条の 3）
- ☐ 男女差別につながる制度や慣習（昇進・研修機会など）が残っていませんか？
- ☐ 「育児や妊娠」を理由にした退職勧奨などを行っていませんか？

※このチェックリストは厚生労働省「雇用均等関係法令の施行状況（令和 6 年度）」に基づき作成したものです。

※1項目でも「いいえ」があれば、法的リスクが潜在しています。

☒ 就業規則の見直し・制度整備のご相談は、お気軽にお問い合わせください。

（三重総合社労士事務所）