

妊娠・出産に関する差別

OFCCPは、妊娠差別からあなたを守ります。

1. 妊娠差別とは何ですか？

妊娠差別は、一般的に雇用主が原因で妊娠出産または妊娠や出産に関連する医療条件の従業員や求職者を不利に扱うときに発生します。彼らは妊娠する可能性があるため、雇用主は、特定のジョブから女性を排除するポリシーまたはプラクティスを持っている場合にも差別のこのタイプは発生する可能性があります。

2. 私の権利とはどのようなものですか？

OFCCPが施行する法律では、連邦政府と取引する企業が、妊娠出産に関連する病状や出産能力を理由に、雇用、（従業員の態度が悪いという理由における）解雇、給与、手当、配属、昇進、（企業の財政難などの理由における）解雇、職業訓練、採用その他の人事活動において差別することは違法とされています。

妊娠、出産、または妊娠や出産に関連する病状がある場合、一定の保護が受けられます。

- あなたは、自分の仕事を遂行できる限り、働くことができます。
- あなたの妊娠のためにあなたの仕事を行うことが一時的にできなくなった場合、同様の病状を持つ他の従業員と同じように扱われる必要があります。
- 妊娠に関連した休暇を取る際、雇用主に仕事を紹介してもらう権利があります。その仕事は、病気やその他の病気による休暇中の従業員と同じ期間、同じ条件で紹介されなければなりません。
- 他の休暇中の労働者が受けるのと同じ手当を受けられます。

家族医療休暇法（FMLA）に基づき、医療上の理由（妊娠・出産を含む）や育児のために、年間12週間までの無給休暇を取得することができます。両親ともにFMLA休暇の資格を得ることができます。FMLAに違反した場合は、労働省の賃金労働局（<http://www.dol.gov/whd>）に報告する必要があります。

3. 妊娠、出産、または妊娠や出産に関連した病状になった場合、雇用主ができないことはありますか？

はい、雇用主ができないことの例として、以下のようなものがあります。

- 妊娠を理由に内定を拒否すること。妊娠を口実に、あなたの仕事への能力を試すこと。これには、医療休暇中の他の従業員には要求されないような、職場復帰の準備が整っていることを示す医師の診断書を提出させるなどの特別な条件を、あなたに課すことも含まれます。
- 妊娠を理由に休職し、その後回復した場合、子供の誕生まで休職を強いる。
- 幼い子供がいることを理由に雇用を拒否する。ただし、雇用主が男性従業員に対して同様の方針をとっている場合はこの限りではない。
- 雇用主が従業員に健康保険を提供している場合、妊娠に関連する入院費およびその他の医療費を、他の病気に対するものと同じように負担することを拒否する。妊娠中の従業員または新米親として休暇中のあなたに対し、他の理由で病気やその他の理由で休暇中の者と同様に年功序列休暇や昇給、一時的障害手当を発生させる能力を付与することを拒否すること。
- 他の医療上の必要性に対して同様の便宜が図られている場合、例えばシフト中に座ったりクラッカーを食べたりすることを許可するなど、妊娠に関連する医療上の必要性に対する便宜を図ることを拒否する。



4. OFCCPは誰を保護しますか？

OFCCPは、連邦政府と取引のある企業の従業員と求職者の権利を保護します。これには、銀行、IT企業、食肉加工工場、小売店、製造工場、会計事務所、建設会社などの従業員が含まれます。

5. 妊娠、出産、関連する病状、または出産能力を理由に雇用主が私を差別したと思われる場合、どうすればよいですか？

OFCCPに苦情を申し立てることができます。苦情を提出するために、雇用主が連邦政府の請負業者または下請け業者であることを知っている必要はありません。

6. OFCCPに苦情を提出する方法は？

差別の苦情は、以下の方法で提出することができます。

- OFCCPのウェブサイトからオンラインでフォームに記入し提出する。
- OFCCPの事務所で直接書式を記入する。または、
- 差別の疑いが生じた場所を管轄するOFCCP地域事務所に、記入した書式を郵送、電子メール、またはファックスで送る。

この書式は、<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm>からオンラインで入手できるほか、すべてのOFCCP事務所で紙媒体でも入手することができます。最寄りの事務所を探すには、<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>にあるOFCCP事務所のオンラインリストをご覧ください。

記入した苦情申立書には忘れずに署名しなければなりません。署名しない場合でも、OFCCPは苦情を受理しますが、OFCCPの調査官は事後の面接で署名するよう要求します。給与の開示や問い合わせについて話し合ったことによる差別を主張する苦情は、正当な理由により提出期間が延長されない限り、差別の疑いのある日から180日以内に提出しなければなりません。人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性同一性、国籍に基づく差別を訴える場合も、同じ180日以内でなければなりません。給与の開示や問い合わせについて話し合ったことによる差別を主張する苦情にも、同じ180日の期間が適用されます。

7. 苦情を申し立てたことを理由に、雇用主が私を解雇したり、降格させたり、不利に扱ったりすることは可能ですか？

いいえ。苦情を申し立てたこと、または調査に参加したことを理由に、雇用主があなたに対して報復することは違法です。OFCCPの規則は、あなたの権利を主張することに対する嫌がらせ、脅迫、威圧、または報復からあなたを保護します。

8. 苦情をOFCCPと雇用機会均等委員会（EEOC）の両方に提出することは可能ですか？

はい。OFCCPとEEOCの両方に苦情を申し立てた場合、あなたの苦情は適切な機関によって調査されることになります。場合によっては、OFCCPとEEOCが協力して調査を行うこともあります。OFCCPは通常、妊娠差別に関する苦情をEEOCに照会します。しかし、OFCCPは、従業員や応募者の集団に影響を与えるような差別のパターンがあると思われる場合、連邦契約業者に対して提出された苦情を保管します。また、OFCCPは、一般的に、性的指向に基づく差別を主張する連邦契約者に対する苦情を保管します。また、OFCCPは、一般に、性的指向や性同一性障害、あるいは保護されている退役軍人の地位に基づく差別を主張する連邦契約業者に対して提出した苦情を保管しています。一般的にOFCCPは、誰かが給与について尋ねたり、議論したり、開示したことに基づく差別を主張する連邦契約業者に対して提出した苦情を保管しています。

9. 雇用差別の被害者だったという認定がある場合はどうなりますか？

あなたは、差別が起こっていなかった場合、あなたがされていたであろうポジションにあなたを配置する救済を受ける権利を有することができます。あなたは、雇用、昇進、復職または再配置する権利を有します。また、バックペイ、フロントペイ、昇給、またはこれらの救済措置の組み合わせを受け取る権利があります。さらに、OFCCPが連邦政府契約者または下請け業者が差別を行ったと認定した場合、OFCCPは当該企業の登録抹消、将来の連邦契約の候補からの除外、またはその企業の現在の契約または契約変更の取り消しを求めることができます。

詳細はこちらをご覧ください。：

米国労働局

連邦契約コンプライアンス・プログラム事務局

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/ofccp

このファクトシートは一般的な情報を提供するものであり、ここに記載されているプログラムに関する実際の法律や規制を代替することを意図したものではありません。



200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251

| TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

2016年9月改訂