

## 職場の権利

OFCCPは職場における差別からあなたを守ります

### 1. 雇用差別とは何か？

雇用差別とは、一般的に、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性同一性、国籍、障害、または退役軍人であるという理由だけで、雇用主が求職者や従業員を不利に扱うことを指します。また、雇用主が従業員や求職者に対して、給与について議論、開示、質問したことを理由に懲戒解雇したり、不利な措置を取ったりする場合にも発生する可能性があります。雇用差別は、一人の人間に対して行われることもあれば、集団に対して行われることもある。

### 2. 私の権利とは何ですか？

あなたは、差別のない環境で働く権利を持っています。あなたは、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性同一性、国籍、障害、または保護された退役軍人としての地位のために、雇用の拒否、嫌がらせ、降格、解雇、少ない給与、または非好意的に扱われることはできません。また、あなたには、自分の給与、同僚の給与、求職者に提示された給与について、議論、開示、問い合わせをする権利があります。

### 3. OFCCPは、雇用差別に関する法律を執行しますか？

はい。OFCCPは、大統領令11246条、リハビリテーション法第503条、ベトナム帰還兵再適応支援法を執行します。これらの法律は、連邦政府と取引する企業が、上記の保護された基盤に基づき、従業員や求職者を差別することを違法とするものです。また、従業員や求職者が給与について尋ねたり、話し合ったり、開示したりすることに基づく差別も禁止されています。

### 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. 自分が差別を受けているかどうかを知るにはどうしたらいいですか？

差別は多くの形態を取ることができ、それが違法であるために意図的である必要はありません。一般的に、法律が禁止している差別には2つのタイプがあります。

**差別的取り扱い**は、雇用主が応募者や従業員を同じような境遇の人よりも不利に扱う場合に発生し、異なる扱いは、その人の人種、肌の色、宗教、性別、性同一性、国籍、障害、または保護退役軍人としての地位が理由となるものです。

**差別的影響**とは、雇用主が一見公正に見える方針や慣行を持ち、それが公平に適用されても、特定の性、人種、民族、障害者、あるいはその他の保護されている集団の構成員に負の影響を与える場合に発生するものです。

### 6. 違法な雇用差別の例には、どのようなものがありますか？

雇用差別の例としては、以下のようなものがあります。

- すべてのヒスパニック系従業員を特定の職場に配属すること。
- 同じ仕事に対して、男性よりも女性の方が低い賃金を支払う。
- 訛りのある言葉を話す従業員を、時折、あるいは一度だけでなく、からかうこと。
- 性別や人種に基づき、特定の従業員のみを昇進させる。
- 数学のテストや持ち運びの条件など、仕事とは関係ないが、特定のグループの応募者を排除するようなテストを要求すること。
- 出産後の女性従業員には有給休暇を与えないが、膝の手術後の従業員には有給休暇を与える。そして、
- 同僚と給与について話し合ったことを理由に従業員を解雇する。



## 7. 雇用主が私を差別したと思う場合、どうすればよいですか？

人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性同一性、国籍、障害、退役軍人であること、または自分の報酬や他の人の報酬について質問、議論、開示したことを理由に、雇用や雇用への応募において差別を受けたと思う場合、OFCCPに苦情を提出することができます。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。

## 8. OFCCPに苦情を提出する方法は？

差別に関する苦情は、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可能です。最寄りの事務所を探すには、

<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnaton2.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、事後の面接で用紙に署名するよう要求します。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日以内に提出されなければなりません。給与の開示や問い合わせについて議論したことによる差別を申し立てる苦情についても、同じ180日以内が適用されます。保護されている退役軍人の地位または障害に基づく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300日以内に提出されなければなりません。

## 9. 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、不利な扱いを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。

## 10. 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となります。場合によっては、OFCCPとEEOCが協力して調査を行うこともある。

OFCCPは、通常、連邦政府の請負業者に対して提出された苦情のうち、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ものを保管します。OFCCPは、一般に、性的指向や性自認、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された苦情を保管します。一般に、OFCCPは、誰かが給与について尋ねたり、話し合ったり、開示したりしたことに基づく差別を主張する連邦請負業者に対して提出された苦情を保管します。

## 11. 雇用差別の被害者であることが判明した場合、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、採用、昇進、復職、または再割り当てされる権利を有することができます。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、または将来の連邦契約の検討対象からの除外、あるいは当該企業の現在の契約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](http://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。

