

会社の意識と知識が働きやすさを大きく左右する！

# 法律で守られた制度が使える 働きやすい会社に変えませんか？

## すべてのハラスメントは上司の理解と知識向上が鍵！

会社には、母性保護制度などの周知を男女労働者・管理職を含めたすべての社員に行う責任があります。

女性労働者への制度活用の促進だけでなく、周囲の労働者の認識を高めて制度を使いやすい環境にすることまでが会社の講ずべき措置なのです。

それ以前に、あなたの会社の就業規則には、育児・介護休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限や所定労働時間の短縮措置などがき

ちんと載っていますか？

多くの経営者は、労働者をいかに働かせるかを追求するばかりで、会社側の義務についてはないがしろにしているのが実態です。

そんな会社の意識を変えるにはあなた一人の力では難しいでしょう。そんな時のために私たちがいるのです。私たちと一緒になら、あなた自身も知らなかった労働者のための権利を会社に追及することができます。さあ、違法会社を許さず改善させましょう！

ひとりで  
悩まずに  
相談してね。

W E L C O M E !!

困った時、悩んだ時、いつでもあなたをサポート！



ひとりで、誰でも、入れる

**Rentai union**

**TEL 06-6583-5546**

相談無料  
秘密厳守



# 派遣社員の2人に1人が マタハラ被害にあっている!



残された労働者の仕事の負担分を把握して整備するのも会社の責任



あなたの会社は利益追求のみになっていませんか？

いま、派遣社員の約半数がマタニティーハラスメントの被害にあっています。

その原因の多くは会社にあります。母性保護の制度があっても、会社はその制度の中身を学ぼうとせず、従業員の労働環境改善についても真剣に取り組まないからです。

育児休暇を取得した人に、「あなたのせいで私の負担が増えている」と働く人同士が心ない発言をしてしまうのも、会

社が代替え要員や分担などの対策を行わないことで仲間同士の対立やハラスメントをうみだしているのです。

会社は全ての労働者の頑張りによって存在しています。利益のみ見つめるのではなく、労働者の生活や健康、働くことへのやりがいや居心地の良さまでを従業員と共に考えてこそ本当の「経営者」といえるのではないのでしょうか…。

社内制度の活用を促進するために会社は何をすればいいのでしょうか。

あらゆる制度促進のために必要な代替え要員を確保。または、欠員時が出た際の状況を想定して業務分担を労使で話し合い業務への影響や負担を抑える!

上司・管理職が管理職研修などで知識を向上させるために率先して学ぶ!

制度の全てを就業規則に載せるとともに労働者が活用できるように整備。社内報やポスターなどでも労働者の制度の情報発信を行う!



「私のいる会社は、何一つ変わることもないわ!」  
そうつぶやいたあなた!  
今すぐ連絡してください!

