

生活

泣き寝入りせず相談を

働く女性が妊娠・出産を理由に退職を迫られたり、嫌がらせを受けたりするマタニティーハラスメント（マタハラ）に対する関心が高まっている。不当な扱いを受けても被害を訴えることができないにいたる女性も多く、厚生労働省はマタハラの判断基準を明確化。企業への指導・監督を厳しくするよう全国の労働局に指示するなど対策に乗り出した。（油原聡子）

知識がない

「マタハラに関する法律が分からない」「マタハラに該当する事例は」。神奈川県と神奈川県労働局が1月下旬、開催したマタハラに関するセミナー。企業の関心は高く、希望者が殺到。2回の開催予定を4回に増やし、約300社が参加した。神奈川県労働局雇用均等室の横山ちひろ地方育児・介護休業指導官は「マタハラという言葉は知っていても、企業も労働者も妊娠・出産時期の働き方に対する知識がない」と指摘する。「マタハラ」は昨年のユ

国がマタハラへの指導を強化

マタハラの種類

価値観押し付け型

- 子供のことを第一に考えないダメだろう
- 君の体を心配しているんだ
- 旦那さんの収入があるからいいじゃない

いじめ型

- 迷惑なんだけど
- 休めていいよね
- 妊婦様って何様？
- やる気あるの？
- スルしてる

性別役割分業意識

世代による考えの違いを理解できない

業務をカバーさせられる同僚の怒りの先が会社ではなく労働者に向く

悪意なし

悪意あり

個人型

労働の強制

労働の排除

組織型

パワハラ型

- 時短勤務なんて許さない
 - 夕方帰る正社員なんていない
 - 特別扱いはしない
- 妊娠や育児を理由に休んだり早く帰ったりすることを許さない職場風土

追い出し型

- 残業できないとほかの人に迷惑でしょ
- 子供ができたらやめてもらう
- 妊婦を雇う余裕はうちの会社にはない

長時間労働

「マタハラ」は昨年のユ

ーキャン新語・流行語大賞のトップ10に選ばれ、言葉自体は社会に浸透した。だが、何が違法なのか理解していない企業は多い。セミナーでは、どのような事例がマタハラに当たるのか、尋ねるケースが目立った。

違法と初判断

厚労省はこの判断を踏まえて今年1月、「妊娠や出産と解雇や降格の時期が近ければ、原則として男女雇用機会均等法が禁止する不利益な取り扱いに当たり違法」とする内容の通達を労働局に出した。基準を明確にすることで企業への指導・監督を強化する考えだ。

※マタニティーハラスメント対策ネットワークへの取材による

働く女性が妊娠、出産を理由に解雇や雇い止めをされたり、職場で精神的、肉体的な嫌がらせを受けたりすること。男女雇用機会均等法は、妊娠や出産をした女性が産休や育児時間の取得、簡易業務への転換を求めたことを理由にした解雇、降格、減給などの不利益な取り扱いを禁止している。

一方、女性は被害について相談しやすくなった。マタハラ訴訟に詳しい、橋本佳代子弁護士は「雇用主は適切な配慮や措置を取らなければいけないという認識が不足している。一方、女性は不当な扱いをされてもなかなか権利を主張することができない。厚労省の指導強化が現状を変え

8割が働きたい

連合の昨年の調査では、「働きながら子育てをしたい」と回答した人は8割に上る。だが、実際は約6割が出産を機に退職する。マタハラ被害者らで作る「マタニティーハラスメント対策ネットワーク」には昨年7月の発足以降、100件以上の相談メールが届いた。上司から「5年は妊娠するな」と言われたり、妊娠を理由に契約更新を拒否されたりしたケースも。

同ネットワークの小酒部さやか代表は「長時間労働や性別による役割分業意識がマタハラを引き起こす」と話す。問題の解決には、「職場の意識改革や長時間労働の解消とともに、フォローする側の社員を評価・支援する仕組みも必要」としている。