

あるある

職場のハラスメント

第2回

アトリエエム(株) 代表取締役 三木 啓子

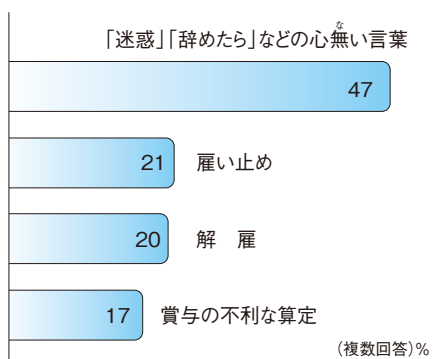
マタハラ ～女性が安心して働ける職場環境に～

女性が能力を発揮して職場で活躍できるよう、「女性活躍推進法」が2016年4月から施行されました。しかし現実には、保育所の待機児童問題や職場のハラスメントで、1人目の妊娠を契機に約半数の女性が仕事を辞めています*。上司や同僚の心ない言葉により傷つき、退職せざるを得ない人も大勢います(図)。マタニティハラスメント(マタハラ)を防ぎ、女性が安心して働ける職場環境にするにはどうすればよいでしょうか。

マタニティハラスメント

(1) マタハラとは

「マタニティ」とは「母性」という意味です。



(出典 厚生労働省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」2015年11月より抜粋)

図 マタハラ行為の内容

*第13回21世紀成年者縦断調査(厚生労働省2015年12月)

妊娠・出産をした女性に対する嫌がらせについては、「マタニティハラスメント」と呼んで、アトリエエムでは次のように定義しています。

“働く女性が妊娠・出産・育児を理由として職場で精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇い止めなどの不利益を受けたりすること”

例えば、妊娠をした女性に対して「職場への迷惑を考えろ」「妊婦にできる仕事はない」「3歳までは母親が子育てをするもの」「子どもを保育園に預けるなんてかわいそう」などの言葉がそれに当たります。実際に「妊娠は病気ではないから特別扱いをしない」と言われて、体調が悪くても我慢をして働き、切迫流産になった人もいました。

妊娠は病気ではありませんが、つわりや足のむくみなど、人それぞれ状況や体調が違うのですから、企業側は仕事内容や勤務体制の見直しなどの配慮をするのが望ましいでしょう。

ほかにも、「同時に育休を取らないように女性社員同士で産む順番を決めて」と、上司から言われたというひどい事例もあります。子どもをいつ産むかは本人が決めることであり、「女性の性的自己決定権の侵害」に当たるといえます。

また、余分な仕事が増えている、自分の権利ばかり主張しているなど、周囲の人たちのうわさや

あるある 職場のハラスメント

陰口によっても働きにくい職場環境が生まれます。これは妊娠による体調の変化への理解不足や、周囲の人にとって仕事の負担が増えることへの不満が根底にあるといえるでしょう。

しかし、このような職場環境では、これから子育てをしながら働こうとする人たちの意欲の低下にもつながります。逆に、同僚から「待っているから安心して休んで」と、言葉をかけられたことでモチベーションアップにつながった人もいます。

（2）法律が改正

妊婦健診やつわりで仕事を休んだり、育児休業を取得したことなどに対して、退職を強要したり正社員からパート社員になることを強要することは、「男女雇用機会均等法」違反と「育児・介護休業法」違反になります。2017年1月からは、セクハラと同じように相談窓口の設置や職場内での研修の実施など、マタハラ防止に努めることが事業主への「措置義務」となります。

部下の女性から妊娠の報告を受けたときには、まずは“祝福の気持ちを伝えること”が大切です。現在の仕事の確認をして、サポート体制について本人の意向も尊重しながら相談をします。妊娠中でも今までと変わらずできる仕事があれば、調整をしなければならぬものもあります。時には他の部署に応援を依頼することもあるかもしれません。職場でのコミュニケーションが何より大切です。

パタニティハラスメント

育児は女性だけが担うのではなく、男性も共に子育てをするのが望ましく、積極的に子育てをする男性を「イクメン」と呼びます。今、育児と仕事の両立に悩む男性が増えてきています。「パタニティ」とは「父」であることの意味で、育児参加をする男性への嫌がらせをパタニティハラスメント（パタハラ）と言います。「男が保育園のお迎えに行くなんて」「育休を取る男に仕事は任せら



れない」等の言動をいいます。企業側が何年にもわたり給料やボーナスを減額する、昇格させない、遠方への異動を命じるなど不利益を与えた事例もあります。育児は女性がするものという「性別役割分業」の考えが、職場にはまだ根強くあるのではないのでしょうか。

長時間労働の見直しを

マタハラやパタハラ防止には、①フレックスタイムや在宅勤務を導入して柔軟な働き方が選択できるようにする、②複数の人で業務をシェアして、急に会社を休まなくてはならないときでも仕事に支障が出ないようにする、など、日頃から具体的な体制を整えることが重要です。

残業を前提とした働き方がマタハラ背景にはあるといえます。業務の効率化を図って長時間労働を見直すことが、マタハラやパタハラを防いでいくことにもつながり、働く人も、企業も、そして社会も共に豊かになっていくといえるでしょう。



みき けいこ

ハラスメント防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修、人材育成事業等を行っている。研修用DVDに「パタニティハラスメント 女性が安心して働ける職場環境に」、著書に「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」など。産業カウンセラー。