



安心して働ける 職場づくり

～マタニティ・ハラスメントをなくすために!～

マタハラとは

「マタハラ」とは、マタニティ・ハラスメントの略で、働く女性に対し、妊娠・出産等を理由に解雇や雇用形態の変更などの不利益な取扱いをすることや、妊娠・出産等にあたって職場で行われる精神的、肉体的な嫌がらせをいいます。

職場のハラスメントとしては「セクハラ」、「パワハラ」が広く知られていますが、近年ではこの「マタハラ」が問題視されるようになってきています。

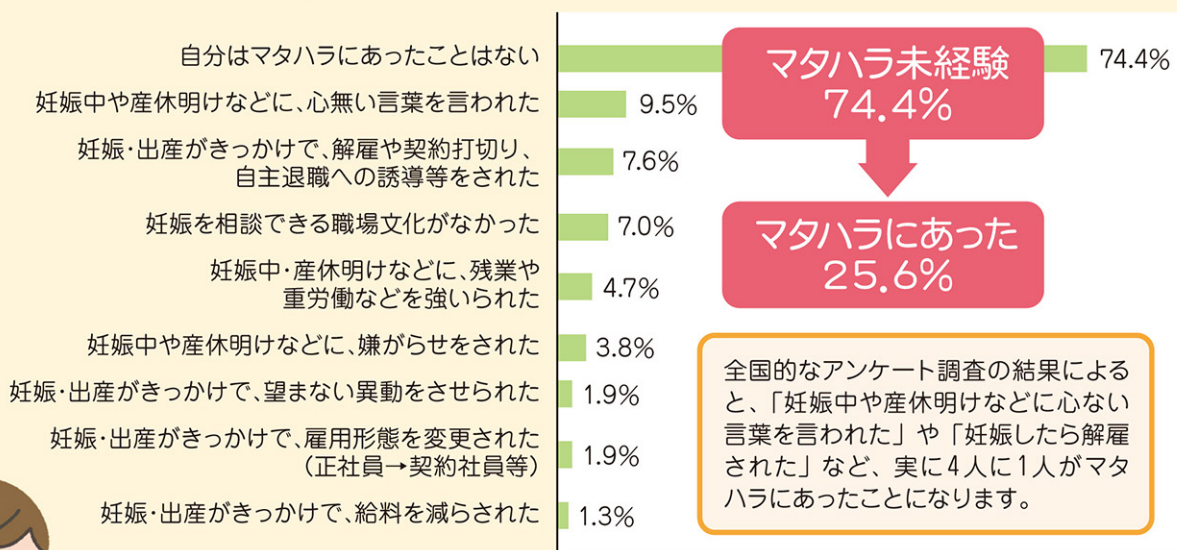
少子化が一層進行する中で、母性が尊重され、働きながら安心して子どもを産み、育てることができる環境を整えていくことは、職場内にとどまらず、社会全体で取り組まなければならない重要な課題と言えます。

また、企業がこの課題に取り組むことは、社員の満足度や仕事への意欲を向上させるばかりではなく、優秀な人材の確保や定着（離職率の低下）、企業のイメージや評価の向上につながるなど、多くのメリットがあります。



マタハラの実情

「マタハラ」にあった経験について聞きました(複数回答)



(連合JTUC)「平成25年5月 マタニティ・ハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」から作成
全国在住、在職中の20代~40代の女性626名を対象に調査
うち妊娠中または妊娠経験のある女性316名における割合



働く女性の妊娠・出産に関しては、法律で保護されています

働きながら妊娠・出産・子育てをするための権利は、「労働基準法」、「男女雇用機会均等法※1」、「育児・介護休業法※2」等によって守られています。

例えば、以下のような行為は「男女雇用機会均等法」及び「同法施行規則」で禁止されています。

※1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
※2 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

- 1 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- 2 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- 3 下記の①~⑧を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。

- ① 妊娠や出産をした。
- ② 母性健康管理措置※を求め、または受けた。
- ③ 危険有害業務等に就けない、就かないことを申し出、または就かなかった。
- ④ 産前産後休業を請求、または休業した。
- ⑤ 軽易な業務への転換を請求、または転換した。
- ⑥ 時間外等に就業できないことを請求、または就業しなかつた。
- ⑦ 育児のための時間を請求、または取得した。
- ⑧ 妊娠または出産に起因する症状により労働できない、労働できなかった、または労働能率が低下した。



※母性健康管理措置(妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象です。)

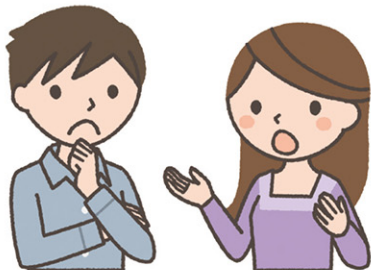
女性労働者が妊娠中又は出産後も安心して働き続けられるよう、**事業主は**、妊産婦健診を受診するための時間の確保や医師等の指導に基づく勤務時間の変更、休憩回数の増加や時間の延長など、母子の健康を守るためのさまざまな**措置を講ずる義務**があります。

これらは法律で規定されていますので、職場に制度がなかったり、就業規則に書かれていない場合でも、会社としては対応する義務があります。



『マタハラ』に関する相談が増加!

厚生労働省雇用均等室への労働者からの相談件数、11,057 件のうち、相談内容別の上位は右記のとおりです。そのうち2番目の「婚姻・出産等を理由とする不利益取扱い」と3番目の「母性健康管理」に関する相談は増加傾向にあり、マタハラに対する労働者の意識が高まってきていることがうかがえます。



【雇用均等室への労働者からの相談状況】

- 1 セクシュアル・ハラスメント
6,183件(前年度比204件 減少 ↓)
- 2 婚姻・出産等を理由とする不利益取扱い
2,090件(前年度比269件 増加 ↑)
- 3 母性健康管理
1,281件(前年度比200件 増加 ↑)

(厚生労働省)「平成25年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表」から作成

約6割の女性が妊娠・出産をきっかけに離職

育児休業を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にありますが、現在でも第一子を出産した女性就業者の約6割が妊娠・出産をきっかけに離職※しているという実態があります。

育児との両立を希望しながらも、周囲の理解不足等のために仕事を続けられない女性も少なくありません。一定のスキルを身につけたやる気のある女性社員の離職は、会社にとって業務効率や生産性の低下につながる大きな損失であるといえます。

※(国立社会保障・人口問題研究所)「平成22年6月 第14回出生動向基本調査」から



会社にとって一番大事なことは?

会社にとって売り上げや利益を上げること、社会への貢献も大事なことですが、一番大事なのは「会社を存続させていく」ということではないでしょうか。経営者には会社を継続するという社会的使命と責任があります。

社員が安心して働き続けることができない会社が果たして存続し続けられるでしょうか。働く妊産婦に限らず社員誰もが働きやすい職場づくりをすることで、優秀な人材の確保、定着を図り、社員が意欲を持って「働き続けたい」と思える会社を目指しましょう。



マタハラをなくすために!

【マタハラが起きる原因の上位(複数回答)】

- 1 男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足(51.3%)
- 2 会社の支援制度設計や運用の徹底不足(27.2%)
- 3 女性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足(22.0%)

(連合JTUC)「平成25年5月 マタニティ・ハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」から作成
全国在住、在職中の20代~40代の女性626名を対象に調査

事業主のみなさんは

就業規則等の整備は万全ですか?

優秀な人材の継続的な確保につなげるためにも、あらかじめ就業規則等を整備し、具体的な取扱いや手続きを明らかにしておくことが重要です。

社内制度の活用は促進できていますか?

制度があっても、十分活用されていないケースもあるため、就業規則や社内制度の整備にとどまらず、「活用できる制度」にする環境・体制づくりが必要です。

●例えば…

- ・制度の周知
- ・代替要員の確保
- ・理解を深めるための社員教育

※仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等に対して国の助成制度があります。

上司や同僚のみなさんは

マタハラ問題を正しく認識し、お互いさまの精神で、働く妊産婦への気遣いができる職場の風土づくりが必要です。

働く妊産婦のみなさんは

上司や同僚の協力に対し、「当然の権利だから」という態度ではなく、感謝の気持ちを示すことが大切です。

『ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)』に取り組みましょう

「出産・育児をサポートする福利厚生の充実」や「時短勤務など勤務形態の多様化」等に、積極的に取り組んでいる会社は女性が活躍しています。女性に限らず、誰もが安心して生き生きと働ける職場づくりを目指して、ワーク・ライフ・バランスを推進していきましょう。

【ワーク・ライフ・バランスの推進による企業のメリット】

優秀な人材の確保・定着
(採用・離職率の低下)

社員の満足度や
仕事への意欲の向上

社員の生活者としての視点や
創造性、時間管理能力の向上

業務の効率化による
コスト削減(残業代など)や
生産性の向上

企業イメージや評価の向上

社員の心身の健康の
保持増進

母性健康管理や母性保護について詳しく知りたい方は

- ◆女性労働者の母性健康管理のために(厚生労働省ホームページ)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyokintou/seisaku05/index.html>

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等の方への 助成金について詳しく知りたい方は

- ◆両立支援等助成金・中小企業両立支援助成金(厚生労働省ホームページ)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/
あるいは、京都労働局雇用均等室へお問い合わせ下さい。TEL075-241-0504