

# マタニティハラスメント 予防対応のポイント

女性が安心して仕事と妊娠・出産・育児の両立ができる職場を実現するためには、就業規則や社内制度の整備が重要ですが、管理者をはじめ従業員一人ひとりが妊娠・出産・育児に対する理解を深めることが大切です。

職場における妊娠・出産などに関するハラスメントを防止するために、事業者が留意すべきことについて、職場のハラスメント研究所代表理事の金子雅臣さんにご寄稿いただきました。

## 法律が変わりました

平成29年1月1日に施行された男女雇用機会均等法および育児・介護休業法により、事業主は妊娠・出産・育児休業法等に関するハラスメントについて、防止措置を講じることが義務付けられました。

これまでも、事業主の妊娠・出産による不利益取扱いは禁止されていましたが、それだけでなく上司や同僚からのハラスメントも禁止対象として、防止措置を取るよう義務付けられました。

マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」と

### <男女雇用機会均等法(マタニティハラスメント)の改正ポイント>

改正前	改正後
妊娠・出産不利益取扱の禁止	上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により女性労働者の就業環境を害することのないよう防止措置をとること
育児休業・介護休業不利益取扱の禁止	上司・同僚からの育児・介護休業に関する言動により育児・介護休業労働者等の就業環境を害することのないよう防止措置を講じること

表記)について、事業主が講ずべき防止措置とは、①事業主の方針の明確化およびその周知、啓発、②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、④職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置です。そこで、以下ではこうした取り組みの大切なポイントについて考えていきます。

## 最善のマタハラ対策は予防です

マタハラの現実には多様で、起きる原因もさまざまです。しかし、大きくは、妊娠・出産に関わる法律知識、妊娠出産に関わる母体への健康管理の知識の欠如が原因となって引き起こされます。

知識の欠如に対しては、繰り返し研修を行うことで、認識を高める必要があります。その内容は、通り一遍の知識としての研修ではなく、法律などを「知らなくて起こされる」マタハラだけでなく「知っていても起こされる」マタハラを視野に入れた研修が大切です。

「知っていても起こされる」マタハラとは、いわゆる「こころない言葉」などと言われるものです。

法律知識の有無だけでなく、配慮の欠如など職場環境が原因となって起きる場合もあります。

そこで研修などでは、次のようなことが大切なポイントになります。

### あなたの職場にはこんなことはありませんか？

- ①妊娠に素直に“おめでとう”と言えない
- ②妊婦に対して“お互い様”という気持ちになれない
- ③「妊婦を抱えた職場は大変だ」と思ってしまう



こうした職場には①忙しすぎる仕事環境、②妊娠は個人的なこととみなす風潮、③妊娠を職場全体の問題ととらえる視点が持てない、などの特徴があります。そしてその原因は仕事に追われて余裕がない忙しすぎる職場環境です。この機会に、仕事にムラ、ムタがないかを点検し、仕事の協力連携など働き方を見直すことについての話し合いをすることが大切です。

## 職場で相談できる相手(窓口)が必要です

セクシャルハラスメント(以下、「セクハラ」と表記)やパワーハラスメントがそうであるように、ハラスメントには常に人権侵害という重大なテーマが絡んできます。そこで、いわゆる苦情相談窓口を設置しておくことが企業としては必要になります。

マタハラの苦情相談対応は、なるべく初期段階で対応するほうが解決が容易です。それは、時間が経過するほど深刻化することが多く、解決が困難になるからです。問題が起こった場合には、できるだけ迅速な対応が必要となります。

そのためには、まず、何よりも上司や相談窓口で相談が寄せられることが必要です(問題をキャッチする)。そして、苦情相談窓口や上司が連携して、初期段階で迅速かつ適切な対応ができることが大切です(初期段階での対応)。また、問題によっては、公正かつ厳正なルールによる対応が、解決に向けて重要なものとなります(信頼される解決機能)。

### <相談上の注意ポイント>

- ①相談者のプライバシーを守ること  
相談者が安心して相談ができる環境が大切です。
- ②相談者の話を真実に、丁寧に聞くこと  
先入観を持たずに、真摯に受け止める姿勢が大切です。
- ③相談者の置かれた状況を理解すること  
相談者の不安な気持ちに寄り添うことが大切です。



マタハラは、他のセクハラなどとは違ってコミュニケーション・ギャップが原因となって起こされるケースが多いのが特徴と言えます。そこで、解決に向けては、行為者と妊産婦の間に生じている誤解を解くことを中心に当事者の和解などの手段を重視することが大切になります。また、相談では相談者の安心を第一に考えて対応することが必要です。

### <苦情処理対応の基本>

- ①マタハラは働く女性の個人としての名誉や尊厳を傷つける問題であることを基本に、人権の問題であるとの認識を持って、人権尊重の視点から対応する。
- ②マタハラの問題は個人の問題にとどまらない、職場環境の問題であり、雇用上の差別ともなりうる人事・労務管理上の問題としてとらえて対応する。
- ③加害者、被害者の心理や意識の違いから生ずるコミュニケーション・ギャップが問題の理解を困難にしていることをふまえて、双方の意思疎通を図ることを重視した対応を進める。



金子雅臣さん  
一般社団法人職場のハラスメント研究所所長・労働ジャーナリスト

東京都にて長年、労働相談に従事。ルポライターとしても活躍。退職後、労働ジャーナリストとしての執筆などのかたわら、2008年に職場のハラスメント研究所を設立し、企業や自治体に向けた講演活動を行う。現在は、葛飾区男女平等苦情調整委員、日本教育心理学会、成蹊学園などのハラスメント対策スーパーバイザーを務めている。主な著書に『パワー・ハラスメントなんでも相談』(日本評論社)、『部下を壊す上司たち』(PHP出版)など。