

平成 27 年度第 6 回企業向け人権啓発講座

日 時：平成 27 年 10 月 28 日（水）13：00～15：00

場 所：京都市呉竹文化センター ホール

講演（2） 演題：「マタニティーハラスメントについて」

講師：大湾 みどり（人権擁護委員）

ただ今御紹介いただきました大湾と申します。

6 年半前まで私は、日本労働組合総連合会いわゆる連合という組織のローカルセンターに所属していました。その連合で職場でのマタハラに関する調査を行いましたので、その調査の報告も含めてお話しさせていただきたいと思います。

私にマタニティーハラスメントに関する講演のお声が掛かったときに、ふと思い出したのですが、私が 40 年以上前に第 1 子を出産したその当時、1970 年代は、労働基準法で、産後休暇が産後 6 週間と定められていました。保育所の入所希望がかなわず、どうしようかと悩んでいて、その時、労働組合に相談しました。ほとんどが女性の職場だったので、労働組合の委員長も女性で、「もう明日から、産休明けから組合に連れて来ていいよ。」と言われたのです。ベビーベッドもあるし、女性が多いので、どうしても会議とかに子どもを連れてくる機会も多かったのだと思うのですが、そう言われました。

私も、ほかに頼る人がいなかったのも、早速連れて行きました。育児時間も 1 日に午前と午後の 2 回取れますし、お昼休みもあるので、その 3 回があれば授乳もできるので、連れて行きました。すると、その日の昼休みに、会社の管理職も労働組合の事務所をのぞきにきてくれたので、組合も企業側も色々と骨を折ってくれたのだと思います。幸い、その日の仕事が終わるまでに、福祉事務所から電話があつて、少し遠くなるから希望どおりには行かないが、保育所に空きがあるからどうかと言われました。本当にうれしくて、そのときの、40 年前の人間関係や周りの人たちの配慮に、今でも感謝しているところです。そういう時代に子育てができたことも良かったです。

NHK で『あさイチ』という番組をやっていて、よく女性問題を取り上げています。今朝は「ブラックパート」がテーマになっていました。本当に厳しい現状で、もちろん女性だけではなく、男性の働き方も、今、本当に厳しいことが分かっているのですが、その中で、苦しんでおられる女性に対して、色々な方が助言・アドバイスをされているのをテレビでやっていました。

そういう意味で、今の日本での働き方とか、女性労働者の状況はどうなのでしょう。

今、本当にたくさんの女性たちが働いています。総務省の調査によると、レジュメでは、雇用者総数の 43.3 パーセントが女性となっていますが、実はその後、新たな報告が出まして、45 パーセントに増えました。

あと、女性の労働について世界的な調査があります。実は日本と韓国だけなのですが、

年齢別労働力率のグラフを見たときに、15歳から22歳ぐらいの間から働き始めて、普通だったら、定年退職の60歳代までで台形のような形のグラフになるのですが、女性の場合、20代からある地点になったら労働力率が下がります。そして、一時するとまた上がるので、グラフがM字型をしていて、M字型労働とよく言われていますが、それについて、この10年で大きな変動があったのです。女性の働き方についてのヒントになるかなと思いますので、ちょっと御紹介します。

2003年では、グラフのM字型の一番底に当たるのが30歳から34歳で、すっと落ちていきます。つまり、この時期に何らかの理由があって仕事を辞めています。

それが2013年になると、30歳から34歳ではなくて、35歳から39歳の時期に一番底に落ちます。ところが、10年前の30歳から34歳の方たちの働き方と、今に近いこの2013年の働き方には差があって、実は9.3ポイントほど底が浅く、曲がり角が低くなっています。

女性が働く年代として一番多いのは、25歳から29歳までです。これは2003年も2013年も同じですが、2003年は25歳から29歳が73.4ポイント、2013年は79ポイント。大体、平均して70数ポイントが働いています。

先ほども言いましたように、女性の労働者数は、年々増えていっていることがこのことから分かりますし、この5年の差というのは、出産年齢が遅くなってきているということの証明でもあるかなと思います。

あと男女格差というのは、男女雇用機会均等法が出来て、もう30年になると言われていますが、なかなか埋まらないですね。やはり男女の賃金格差は、要するに男性を100パーセントとしたら、女性は、正規の労働者で、実際は七十二、三パーセントしかもらっていないという現状があります。

もう1つの大きな特徴は、男性も非正規、有期雇用、派遣とか色々増えてきましたが、女性は正社員よりも非正規の方が多いですね。非正規は57パーセント。これは最新の情報です。

入社時に正規でも、何らかの形で非正規に転換することもありますし、現在は大学卒業後でも正社員にはなれないこともあります。

女性の働き方がそういうようになってきているということを、まず押さえておいてもらいたいと思います。そして、マタニティーハラスメントの話に入る前に、もう一つ、社会の意識というのを考えて欲しいと思っています。これは、ひょっとしたらマタニティーハラスメントの背景の1つになるのではないかなと思います。

1人目の子どもを産んだ女性の、辞める時期が産休前か産休後かは別として、実は6割が辞めるんですね。その背景になると思われるものを3つ挙げます。

ジェンダーギャップ指数、これは世界経済フォーラムが毎年出しています。社会進出における男女格差を示したものです。例えば、国会議員の女性の割合はどのぐらいとか、あるいは企業のトップ、執行機関や決定機関に女性がどのぐらい登用されているか。あるいは教育水準、健康寿命など全部を合わせて、2014年は142箇国中、日本は104位でした。

昨年は 105 位でした。先進国と言われる中では、ほとんど最下位に近い状態です。

新聞報道を見ると、男女共同参画白書というのが今年の 6 月に新聞に載りましたが、これも毎年出ているもので、都道府県ごとに調査をされているのですが、性別役割意識が強いと、男性の長時間労働につながります。

要するに、男性の長時間労働、「男が働き、女が家庭に」という環境では、同時に女性の有業率も低くなる、仕事に就く率が低くなるのが統計に出ています。ちなみに 1 位は奈良県です。

もう 1 つあります。これも 8 月末に新聞に載りましたが、鹿児島県知事が教育委員会の集まりの場で、サイン・コサイン・タンジェントの三角関数、高校のときに数学で習うと思いますが、女性にそんなことを教えて何になるのかという発言をして問題になりました。女性には教育は必要ないんだということですよね。そういうことを教えるより、花の名前を教えた方がよいとか、すごく下らない発言をされていて、私も腹が立ちました。1999 年に男女共同参画基本計画を内閣府が出して 16 年がたちますが、意識というのはなかなか変わらないところがあるんだなあというのを実感しました。

では、マタハラについてお話しします。

マタニティーハラスメントというのは、言葉的には最近出来てきたもので、特に、広島で去年 10 月に、女性労働者の降格について違憲だという最高裁判決が出ました。その頃から、マタニティーハラスメントが大きくクローズアップされてきたと思います。

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法で妊娠・出産・育児を理由とした不利益な取扱行為が禁止されています。そうした不利益な取扱いがマタニティーハラスメントと言われています。

具体的には、妊娠を報告すると、実名公表された職場のように「妊婦は要らない。もう明日から来なくていい。」と一方的に解雇される。あるいは、有期の契約の方などは雇止めをされる。ほかにも次の契約をしない、不利益な異動など、これは私が実際に聞いたことのある話ですが、育休明けで職場に戻ったら、片道 2 時間以上掛かるような所に異動させられたという話もあります。

そういう形で、働けない状況を作っていく、退職へ迫いやる、誘導する、そういう行為が結構あるということです。

職場の中で、法律違反という表立ったものだけではなくて、精神的なハラスメント、肉体的なハラスメントがあります。

特に言葉のハラスメントというのは、言っている本人は無意識なのかもしれませんが、同じ職場に妊産婦が出ると、仕事の負担が増える、他の人に負担が掛かるから迷惑だと言うなど、また、だいぶ前の調査では、おなかが大きくなる姿なんて見たくないという同僚がいたという話を聞いたことがあります。やはりそういう心ない言葉とか、妊娠していると分かっているのに高い所に登って物を取らせるとか、重い物を持たせるとか、あるいは残業や休日出勤を強いるとか、そういうことをするのもハラスメントではないでしょうか。

こういうハラスメントに対して、妊娠した人たちが、こういった男女雇用機会均等法や労働基準法など色々な法律で、母性保護も、健康管理も、もちろん働く権利も含めてたくさん権利があり、法が整備されましたが、果たしてそれを行使しているかどうか。まず知っているのかどうか。知っていたら、きっとそれをうまく行使して、辞めなくても済んだのではないかとと思われるようなことを私はすごく感じました。

連合の調査で、過去 5 年間に妊娠・出産を経験した 20 代から 40 代の方で、マタニティーハラスメントについて知っているという方が 9 割を超えていますが、内容についてはどの程度知っているのかという調査の中で、幾つか特徴的なことがあるのでお伝えします。

もちろん妊娠・出産を理由にして解雇してはいけないということは、7 割以上の方が知っていました。

男性も育児休業を取れるということは、60 パーセントぐらいの方が知っていました。

例えば、妊娠したからといって、少し労働を軽くしてくれという申出ができるかということを知っている人は案外少なくて、43 パーセントの方が知っていましたが、半数以上の人が知らないということです。

解雇してはならないということ、産休中、あるいは復職してから 30 日は解雇してはいけないというのがありますが、即行解雇するというのはよくあります。

この 30 日は解雇してはいけないということを知っている人は 22.6 パーセントでした。

こういう状態なので、私たち自身、女性たちもそういう権利があるということを、行使できるということを知っていなければなりません。また、こういう権利について、事業主の方がその権利を行使させないことは、ハラスメントになると私は思います。

マタニティーハラスメントの被害の実態については、京都労働局の調査と、今、申し上げました連合の調査の報告でさせていただきたいと思います。

2014 年の京都労働局の調査では、マタニティーハラスメントに関する相談が 114 件あったと聞いています。その前の年はもっと多くて 120 件あったそうです。

相談内容ですが、まず解雇・退職勧奨・雇止め等というように仕事をなくす可能性の高いものが 4 割以上だったということです。

連合の調査でも、654 人の中で、実際に被害があったのは 28.6 パーセント。今も述べたように解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導が被害内容です。自主退職するように仕向ける。これが 40 パーセントあり、労働局の調査とほぼ同じ状態です。

妊娠を相談できる職場環境がなかったということが結構多くて、30 パーセントありました。

あと、妊娠中や産休明けなどに心ない言葉を言われたというのが 28 パーセント。

これは複数回答なので 100 パーセント以上になります。

残業や重労働を強いられたというのが 19 パーセント弱。

やはり望まない異動というのはあるんですね。これは 7 パーセント強ありました。

減給、嫌がらせ、それぞれ 7 パーセント弱ありました。

これもよくあるのですが、正社員から契約社員へ雇用形態の変更を迫られたというのも 6 パーセント弱ありました。

これらがマタニティーハラスメントの被害の実態です。

なくすために私たちはどうしたらよいのかということをやはり話さないと意味がないと思いますので、どうしてハラスメントが起きるのだろうということを 654 人の方に尋ねました。その回答を全部読ませていただきたいと思います。

実は 654 人のうち、働き続けていたのは 39.8 パーセントで、4 割しか働けていないんです。それからずっと未就労のままの方もいらっしゃるし、あるいは職場を変わって正社員になった方もいるし、契約など違う形態の働き方をされている方もいるのですが、その方たちの回答です。

マタニティーハラスメントが起きる要因として、男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足がトップで、67.3 パーセントです。

次が、職場の経常的な業務過多、人員不足。これは本当に厳しいですね。そこで 1 人休むという状態になるわけですからね。

その次が、女性社員の妊娠・出産への理解不足。同僚たちにも理解してもらえないということ結構痛いですね。

あと、妊産婦をフォローする周囲の社員への会社の評価制度の整備とか人員増員などのケア不足で、他の人に迷惑が掛かってしまう状況を自分が作ってしまうということで悩まれています。

次が、社員同士のコミュニケーション、あるいは配慮不足。お互い様の精神の不足と回答されています。

次は、女性社員の妬みというのも 32.7 パーセントありました。

あとハラスメントの啓発不足。マタニティーハラスメントをする側に自覚がない。これは 28.4 パーセントあります。

会社の支援制度の設定や運用の徹底不足で、要するにちゃんと周知されていないということが、24.9 パーセント。

あと、会社に相談・交渉する窓口や仕組みがないというのが 21.4 パーセント。

では、その対策として、どうしたらなくなると思いますかという回答で、50.3 パーセントと一番多かったのは、休業・復帰しやすくなる制度や、会社にとっても負担が軽減する方策を考えるというものでした。

次が、行政による保育所とか学童保育の充実。これが 46.6 パーセント。

その次の 42.8 パーセントが、職場での適切な人員補充が欲しい。本当にそのとおりだと思います。

次の 39.8 パーセントが、育児に携わった社員のマネージメントや経営陣への登用。これは理解者を増やすためです。子育てをしていないから分からないという状況を変えるべく、分かっている社員を是非そういう所に登用していただきたいなとも思います。

あとは職場での慢性的な長時間労働の緩和・是正が必要だろうということです。

職場でのマタニティーハラスメントの啓発ですね。そういうことはしてはいけないというものの研修が必要だということです。

社員同士のコミュニケーションの促進、これも大事だということで、32.6 パーセントありました。

フォローする周囲の社員に対してきちんとした保障が必要だということです。会社にフォローする社員に対する評価制度を整備して欲しい。これも大事だということで対策が必要かなと思います。

こうすることによって、マタニティーハラスメントが少しでも減ることを私は祈っています。

最後になりますが、これも調査の自由記入の欄にあったのですが、基本的に、女性だけに働くことと家事・育児の両立を求めること自体に疑問を感じるという回答が寄せられました。本当にそのとおりだと思います。

男性の育児休業の取得率は全然上がりません。まだ 2 パーセントに達していない。たまたま一昨日インターネットで調べていたら、2パーセント未満で、しかも調査の枠が1箇月、1箇月以上、3箇月と書いてあるのですが、実は1箇月という回答がものすごく多いです。1箇月というのは1日から1箇月の間ということで、実際に取っているのは1日とか、多くても5日。それで育児休暇を取ったという報告はできるかもしれないけれど、そんなものでは、なかなか育児をしたとか言うことはできないのではないかと思います。

ただ、やはりこういうことの原因になるのは、男性の長時間労働が根本にあるのではないのでしょうか。その改善こそが本当は必要なのではないかとということで終わらせていただきます。以上です。

(講演 2 終了)