

内閣府「新たな少子化社会政策大綱策定のための検討会」  
マタニティハラスメントは少子化を助長する

白河桃子

少子化ジャーナリスト 相模女子大客員教授

マタニティハラスメント（マタハラ）とは？

「マタニティハラスメント（マタハラ）」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで、働く女性を悩ませる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つです。

（「はたらくみんなのマタハラ手帳」 日本労働組合総連合会（連合） 男女平等局&非正規労働センター より）

日常の意識的、または無意識的なさまざまなマタハラが少子化につながる

女性活躍推進は経済政策であると同時に「少子化対策」でもある。

「女性が産むためには両立できる安定した雇用」が不可欠だが、それを阻害するのがマタハラ。マタハラ対策は政府の主導を持って厳しくあたる必要がある。

例1：就活の面接においてモチベーションがダウンする場面

「出産しても働きますか？」「子どもを持って働く意味ってなに？」

など女子大生にだけされる質問。女子大生は「どう答えたらいいのか？」と困惑し、「この職場では産むことは望まれていないのでは？」とってしまう。

例2：職場の異性の上司からの声かけが産む時期に影響する場面

「期待しているんだから今は産むな」

27歳 情報産業に働く未婚女性が上司からかけられた言葉。

「お客さんを持っているんだから、第二子はすぐに産まないでほしい」

育休復帰面談で上司から30代前半の女性がかけられた言葉

例3：マタハラという言葉ができる以前からある事例

妊娠＝解雇、雇いどめにつながることで、「産むことが経済的に厳しい」と思わせてしまう（読売新聞社サイト「発言小町」などには、妊娠による解雇を相談する事例が豊富にある）

## マタハラの実態

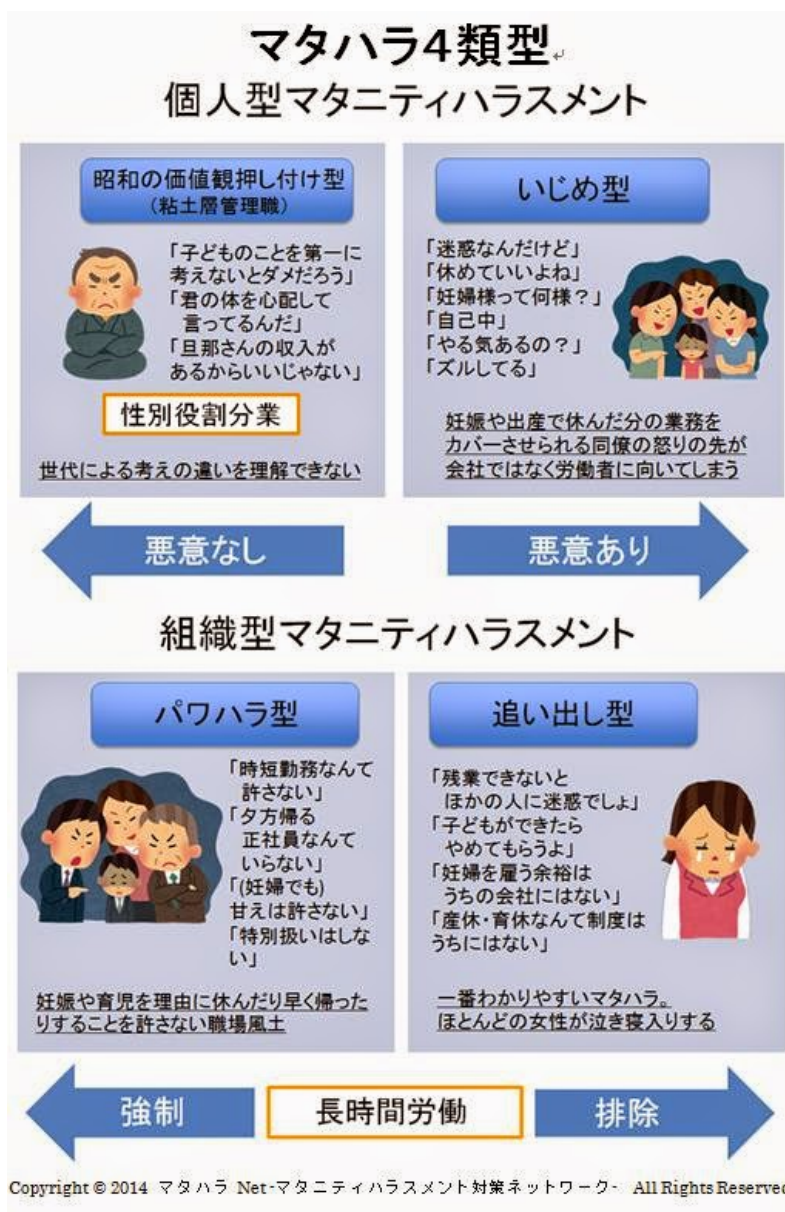
4人に1人がマタハラの被害者

実際、ハラスメントを受けた時の対応 1位 我慢した 31.4%

「諦めて辞めた」は非正規社員の方が正規社員の2倍となった

正規社員は「環境改善」に取り組む傾向が高く、非正規社員はその立場から「辞める」を選ぶ傾向が高い

(連合によるインターネット調査 ■実施期間 : 2014年5月27日～5月29日 ■母集団 : 全国在住の現在在職中の20代～40代の女性634名)



## 対策：

- ・企業はマタハラへの意識啓発と防止を徹底する。(セクハラ・パワハラと同様に) 訴訟の実例などを使い、企業にとっても大きな不利益であることを啓発する。
- ・国としては、実例を記載したわかりやすいガイドラインの作成
- ・ある程度の雇用者数がある企業では「相談窓口」を設けるようにする
- ・企業内「相談窓口」がない、または機能しない場合や非正規の人のための「行政の専門相談窓口」を設ける (今は厚生労働省 労働局雇用均等室や各都道府県の労働局雇用均等室が相談窓口になっているが、相談員によって対応に差があるという)

留意すべき点としては、当事者は訴訟をしたいのではなく、仕事を続けることを望んでいる。企業サイドは訴訟などで問題を大きくしたくない。WinWinの調整ができる丁寧な対応が必要となる。

- ・地方創生の予算で、女性活躍推進のコンサルなどを使う時に、必ずマタハラ対策も追加する。地方は特に性別役割分業意識が強固なので、特別に留意する必要がある。
- ・悪質な事例が続く企業は企業名の公表などがあってもいいのではないかな？