

マタハラ

岡山からの報告

② 甘い認識

「上司から『働きながらの子育ては大変だよ』って、退職を決めるまで毎日のように言われた」

「私はもっと直接的で、総務担当者が『うち(の会社)は契約社員の子休・育休制度がないから』だった。そんな訳ないのにね」「課長から『男女平等だから、早出も残業もこれまで通りしてもらおうよ』、なんて言われても、無理だよね」

岡山県内に住む30歳前後の女性3人の話が止まらない。この3年以内に働きながら子どもを産んだというのが共通点。上司に妊娠を告げた時の話を聞くと、マタハラに当たるかどうかのグレーゾーンから完全なアウトまで、さまざま事例が出てきた。

浮かび上がるのは、職場でのマタハラに関する知識不足と意識の低さ。出産を機に会社を辞めた3人は口をそろえる。「会社の方針で仕方なく言わされているのかもしいないけれど、認識が甘いと思う」

小さく捉える

ジェンダー(社会的性差)に関する問題に詳しい岡山大学院保健学研究科の中塚幹也教授の研究室が行った調査(2015年夏実施)で、「職場に負担をかけ、負い目を感じた」と答えた妊産婦は76%に上った。負い目から我慢し

職場の改革追いつかず

てしまい、表面化することが少ないため、マタハラは特別なことと捉えられがちだ。

だが被害者らでつくるNPO法人・マタハラNet(横浜市)によると、相談があった事例には傾向があって類型化できるため、「決して特別な問題ではない」と強調する。

「女性は家庭に入るのが一番」という考えから、「子育てが最優先だから仕事を辞めて専念した」などと言う「昭和の価値観押しつけ型」。「妊婦だからって特別扱いしないから」と配慮なしに長時間労働などを強いる「パワハラ型」。つわりがひどい時に「本来に仕事する気があるのか。辞める人が数多くいることが判明。国

防止策義務付け
昨秋の厚生労働省の調査でも、マタハラ被害で退職に追い込まれる人が数多くいることが判明。国

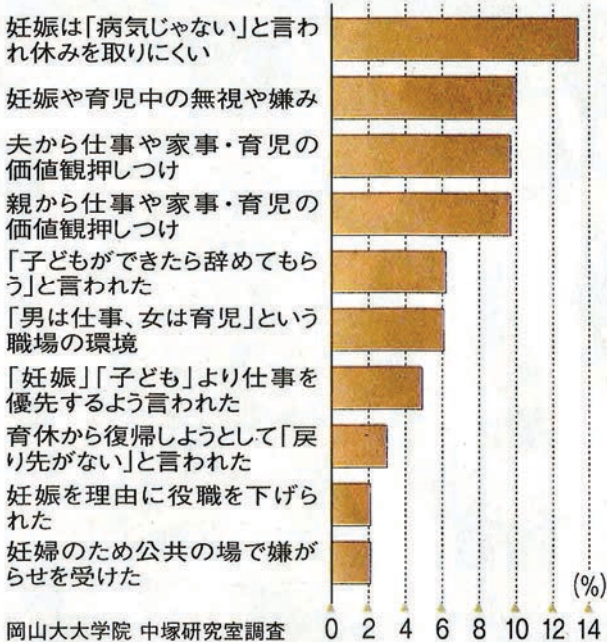
はその解消に向け、2017年からマタハラ防止策を企業に義務付けた。

具体的には、就業規則に加害社員の懲戒規定を明記▽社内相談窓口の設置▽社員研修の実施などを想定している。加えて国は、マタハラ被害を理由に退職した場合、雇用保険制度の特定受給資格の対象となり、より手厚い手当が受けられるように改革する方針も掲げた。

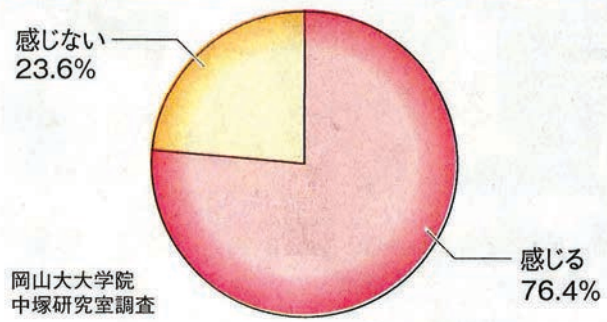
中塚教授は「現在はマタハラの問題を問えるのは経営者だけ。企業への防止策義務付けなど、制度の改善は一歩前進」と評価。その上で「社内制度の充実を経営者や同僚らの意識改革にまでつなげ、少なくとも妊産婦が『負い目』を感じることがないような空気を醸成していかなければ」と話す。

(土井一義)

体験したマタハラの種類



妊産婦が職場に負担をかける事に対しての負い目



岡山大学院 中塚研究室調査