



「子育てじゃ言つて、あの子ばかり自由に働いて。辞めさせる」

薬師寺早百合さん(45)は、仮名、岡山県は、かつての職場で同僚から自分に向けられていたという言葉が頭から離れない。

妊娠6カ月の時、わずか600gで生まれた長女には低酸素脳症と呼ばれる脳の障害や網膜の病気がある。5歳になった今も自立歩行が難しく、知能は2歳児並み。てんかんの発作で救急搬送されることも少なくない。

出産後、長女の世話と両立できるよつ時間に融通を利かせてもらって働いていたが、他の従業員との関係で許されなくなった。「障害がある子を育てる大変さを分かってもらえず切なかった」。業務のしわ寄せが

又ム

事業主向けのマタハラ対策指針 加害者が懲戒処分の対象となることを就業規則などに記すことや労働者からの相談・苦情に対応する体制の整備、防止に向けた社内研修の実施などを盛り込んでい

2 マタハラ

第2部 それぞれの苦悩

及んだのか、退職の直前には、ある同僚から直接「お前が悪の根源だ」とさ

夫と子ども4人の6人暮らし。三男を出産したばかりの2005年、マイホームを購入したこともあり、家計の足しにしようと機械製品のメンテナンスを手掛ける自宅近くの会社に就職した。

社長と妻、技術者数人の小さな会社。入社して3年が過ぎたころ社長が病気になる、薬師寺さんの業務量が急増した。経理のほか、部品の発注や仕入れ先との値段交渉も担った。そのころ長女を妊娠。過労がたたったせいかわ11年の暮れに突然破水し出産した。

人手不足のため、産後は1週間で職場に復帰した。手術が何度も必要だった

た長女の入院はその後1年間に及び、薬師寺さんは昼間に付き添い、深夜や早朝に仕事をこなし。日中に出勤する際は取引先を回ったついでに病院に寄り、凍らせておいた母乳を届けた。社長の妻は「時間があ

る時に仕事に来て」と育児優先の働き方を認めてくれた。

それでも「他の従業員には好き勝手手にかけていると映っていたよう」と薬師寺さん。14年末、神妙な顔で社長の妻から切り出された。「他の従業員から辞めさせると迫られている。もう耐えられない」。結局、年明けに解雇された。

妊娠や出産、育児を理由に、職場で嫌がらせや退職の強要などの不利益を受けるマタニティーハラスメン



長女の手を握り、ぬくもりに触れる薬師寺さん。出産や育児を理由としたマタハラがなくなことを願う

ト(マタハラ)。ここ数年、被害者らが声を上げ社会の目が向き始めた。

厚生労働省が15年秋に初めて行った調査では、回答した女性約3500人のうち経験者は派遣社員で48%、正社員で21%に上り、経験者の半数近くが「迷惑」「辞めたら」など嫌がらせの発言を受けていた。解雇されたとの答えも20%に達した。岡山大学の研究室が同年、岡山、広島県で445人に聞いた調査でも37%がマタハラを経験していた。

男女雇用機会均等法などで以前からマタハラは禁じられていたが、1月施行の改正法で事業主に防止対策が義務付けられた。厚生省は対策の指針を併せて打ち出しており、企業の姿勢が一層問われている。

薬師寺さんはその後、地元の別会社パートで再就職したものの、そこでも「障害児がいるのに正社員になれると思うな」とのしられ、1年半で辞めた。

「マタハラに関する意識は、まだ社会に浸透していないのではないかと。私のような思いをする人が一人でも減ってほしい」

手を握り、抱き締めるたびに成長を感じるといふ長女を見つめながら、薬師寺さんは言う。

(三宅信行)

理解得られず退職へ