

働く女性が妊娠や出産、育児を理由に退職を迫られたり、職場で嫌がらせをうけたりするマタニティハラスメント（マタハラ）。厚生労働省は、全国労働局に妊娠・出産、育児休業を契機として「不利益取扱い」を行った場合は「違法」であると通達しています。

企業は、マタハラの防止の措置を講じ、妊娠中の女性だけでなくすべての従業員が働きやすい職場づくりへの取り組みが必要とされています。

マタニティハラスメント、パタニティハラスメントとは？

マタニティハラスメントとは

働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して、職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのこと。

妊娠経験がある働く女性の4人に1人がマタハラ被害者
（第3回マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査（2015年8月）より 日本労働組合総連合会）

パタニティハラスメントとは

働く男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務制度等を活用して育児参画することを職場の上司や同僚が妨げたり、嫌がらせをしたりすること。

子どもがいる働く男性の9人に1人がパタハラ被害者
（パタニティハラスメント（パタハラ）に関する調査（2013年12月）より 日本労働組合総連合会）

マタハラ・パタハラの身近な事例

- ・妊娠を報告したら「経営難」を理由に正社員からパートに降格させられた。
- ・つわりが重く体調がすぐれないことを伝えたのに、重い荷物を持たされたり、残業を命じられた。
- ・1年契約で更新されてきたが、妊娠を伝えたら、「次の契約更新はしない」と言われた。



- ・育児休業取得を希望したら、上司から「周囲に迷惑がかかる」「出世に響くぞ」と思いとどまるよう説得された。
- ・子どもの病気を理由に上司に早退を申し出たら、「男は仕事だ。子どもの世話は母親の役割だろう」と言われた。
- ・育児のためフレックス勤務をしていたら、担当のプロジェクトを外された。

これ、何の数字??

65.6%

パタハラ経験者がとった対応
 「だれにも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」

「パタニティハラスメント（パタハラ）に関する調査（2013年12月）」より 日本労働組合総連合会

マタハラ・パタハラが起こる原因

マタハラ

- ◆男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足 67.3%
 - ◆職場の定常的な業務過多・人員不足 44.0%
 - ◆女性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足 39.1%
 - ◆フォローする周囲の社員への会社の評価制度整備や人員増員などのケア不足 37.6%
- （「第3回マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査（2015年8月）」より 日本労働組合総連合会）

パタハラ

- ◆上司や同僚の理解不足・協力不足 57.3%
 - ◆会社の支援制度の設計や運用の徹底不足 45.4%
 - ◆性別役割分担意識 44.1%
 - ◆職場の恒常的な業務過多 41.3%
- （「パタニティハラスメント（パタハラ）に関する調査（2013年12月）」より 日本労働組合総連合会）



マタハラ・パタハラが起こる原因として上位にあがったのが、「理解不足」「協力不足」です。

マタハラ・パタハラのない働きやすい職場づくり

マタハラやパタハラをなくし、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、まずは就業規則や社内制度の整備が重要です。また、管理職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も大切です。さらに規則が「絵に描いた餅」にならないために、規則や制度の周知や利用を促すための啓発が必要です。

そして何よりも、お互い協力しあう職場の風土づくりが大切です。

「お互いさま」の職場風土をつくることは、妊娠・出産・育児だけでなく、介護や本人の病気などにも対応できる、すべての従業員が働きやすい職場づくりにつながります。働きやすい職場は、企業にとって、優秀な人材が定着するという大きなメリットとなります。

◆相談窓口◆

弁護士によるホットライン
<http://roudou-bengodan.org/hotline/>
 マタハラNet
<http://mataharanet.blogspot.jp/>

男性の子育てを支援する制度が「ある」43.3%
 「十分に使われている」8.0%

「パタニティハラスメント（パタハラ）に関する調査（2013年12月）」より 日本労働組合総連合会

育児休業は男性でも取得できます！

育児休業は、1歳未満の子どもを養育する労働者が、男女を問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができる制度です。配偶者が働いているか否かは問われません。（契約期間の定めのある労働者は一定の要件あり）

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）については、就業規則等に制度を定めておく必要があります。

詳細は、厚生労働省HPをご確認ください。