



内閣府男女共同参画会議  
基本問題・影響調査専門調査会  
「マタニティハラスメント対策について」

2015.5.21



マタハラNet -マタニティハラスメント対策ネットワーク-  
代表 小酒部さやか



# マタハラとは？(1/2)

「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略で、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味することばです。

「セクハラ（セクシャルハラスメント）」「パワハラ（パワーハラスメント）」とともに働く女性を悩ませる**3大ハラスメントの1つ**ですが、社会的な認知はまだ十分に進んでいません。

妊娠・出産・育児という状態で行われるハラスメントのため、**女性の泣き寝入りが多い**のが、露見してこない理由と考えられます。

その一方で、2015年に日本労働組合総連合会が発表した調査では、**約21%（5人に1人）がマタハラ被害を受けた**との結果があり、水面下には多くの泣き寝入り女性がいると思われます。

妊娠中の嫌がらせによる流産・早産の危険性もあり、マタハラの被害の実態は、よく知られる“パワハラ”“セクハラ”よりも深刻であるといわれ、対策が急がれています。



# マタハラとは？(2/2)

- 日本は第一子の妊娠を機に**約6割**の女性が仕事を辞める

- マタハラは「**古くて新しい問題**」

※マタハラNet2014年7月結成

- マタハラは**日本の少子化、経済難に直結する**深刻な問題

※**マタハラドノミ倒し**

マタハラ⇒晩婚化⇒晩産化⇒**少子化**

マタハラ⇒待機児童・保育園の退園⇒就労不可能⇒**経済難**



- マタハラは**グラデーション**して広がる「**伝染病**」

※**ブラックマタハラ**：違法性が明確なもの

解雇、契約更新の拒否、退職強要、降格、減給などの違法行為

※**グレーマタハラ**：直ちに違法とは言えないが問題視すべきもの

「休めていいよね」などという心無い言葉、仕事外し・重要な情報を共有しないなどの嫌がらせ

※1人の女性社員に対するハラスメントではなく、女性社員全体に対するハラスメントとなる。

- マタハラは「**働き方の違いに対する最初のハラスメント**」

※マタハラを解決しないと、次なるハラスメント⇒パタニティハラスメント、ケアハラスメントと続いてしまう



# マタハラ2つの根っこ～マタハラ4類型より～

## 日本のマタハラの根っこは2つ！！

性別役割分業の意識

と

長時間労働

～ 2015年版 マタハラ被害 実態調査より～

### ●長時間労働

「残業が当たり前で8時間以上の勤務が多い」

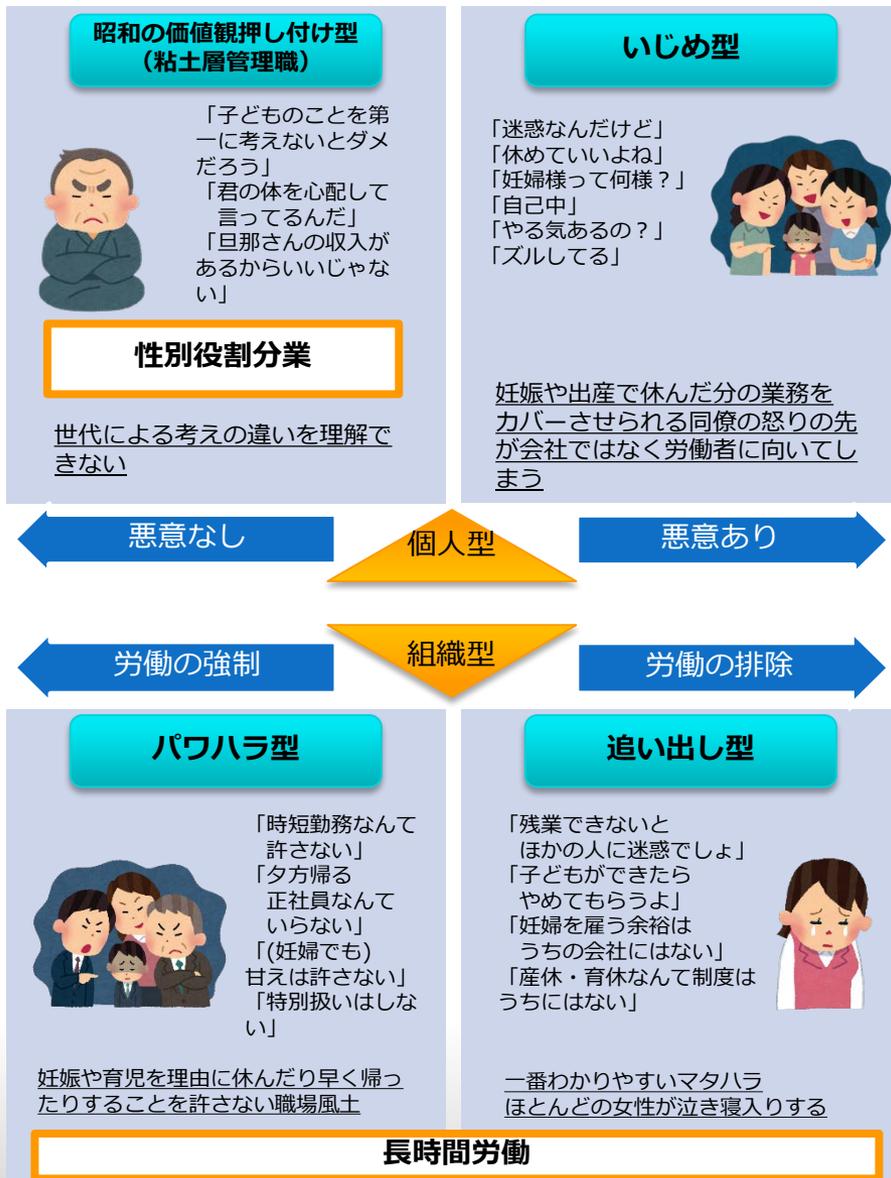
約38%、「深夜に及ぶ残業が多い働き方」約6%、

合計**約44%**と長時間労働がマタハラの原因の1つと考えられる。

### ●有給すら取れない

有給取得率別にみると、「毎年1～2日くらいしか取得できなかった」約22%、「1度も取得したことがない」約20%で、合計**約42%**

産休・育休どころか有給すら取りづらい労働環境でマタハラが生じていることがうかがえる。





# 『2015年版 マタハラ実態調査』 の主な調査結果

## (1) マタハラの加害者

### 「意外と多い女性の加害者」 (マタハラ加害者は男女問わない)

#### ● マタハラ加害者の第1位は！

第1位「直属男性上司」約30%、第4位「直属の女性上司」約13%

性別にみると、男性（上司+同僚+経営層+社長）約55%に対して、女性（上司+同僚+経営層+社長）も約30%を占める。

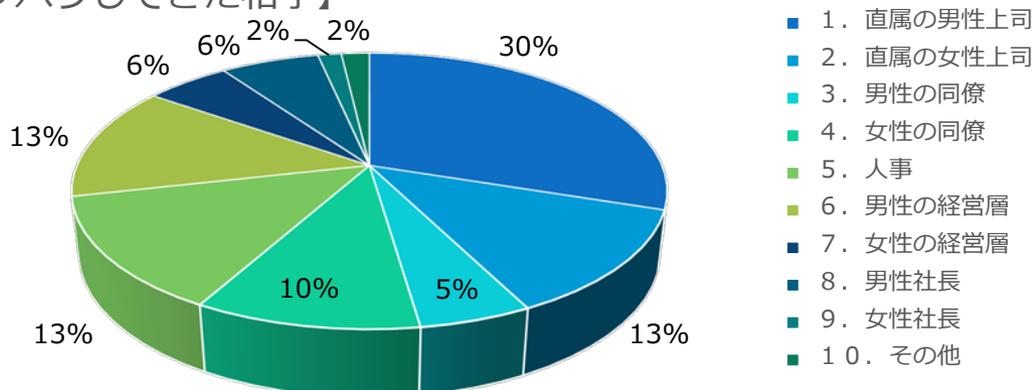
この他、「人事部門」が約13%となっており、マタハラを防ぐ役割の人事部門自体が法律順守の意識が低いケースも見られる。

#### ● マタハラする同僚 男性より女性のほうが多い

マタハラをする同僚 男性5.2%より女性10.3%のほうが多い。

例) 妊娠を機に女性の同僚から、無視・挨拶をしてもらえない・大事なことを自分の不在時に伝達し、自分には伝えてもらえないというマタハラをされました。

【マタハラしてきた相手】



※ 186名の回答者に対し、計329件の複数回答。比率は1.8倍とであり、複数方向からの被害を受けている。



# 『2015年版 マタハラ実態調査』 の主な調査結果

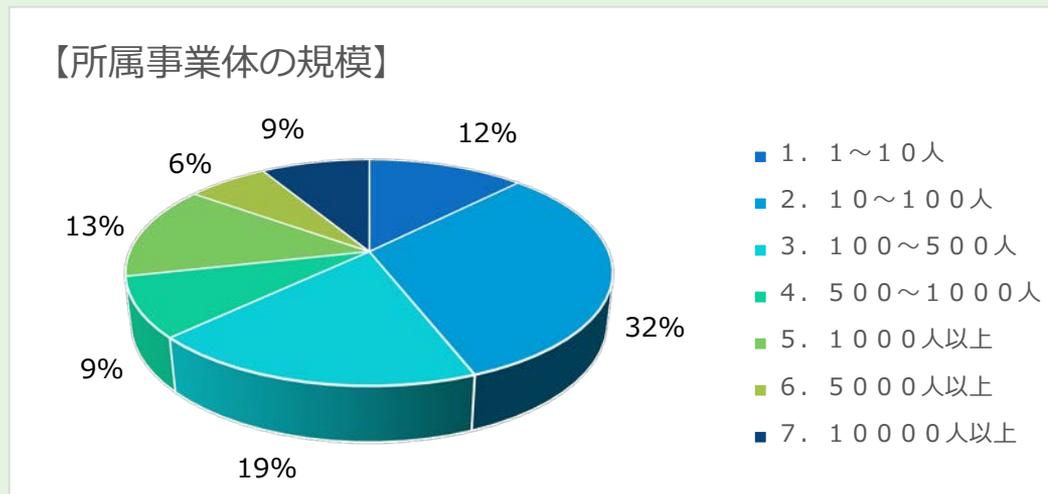
## (2) 回答者の属性、職種

●雇用形態別にみた回答者の割合は、正社員約70%、非正規社員約30%

**「小規模会社⇒マタハラ⇒仕方ない」のイメージは誤り！**

### ●規模問わず

社員規模別にみると、「10～100人」約32%、「100～500人」約19%、「1000人以上」約13%と大差ない。



### ●上場、非上場問わず

東証一部上場企業35件、全体の約19%

### ●職種別にみると…

「一般事務」約13%、「医療・福祉介護サービス系」約12%、「教師・講師系(保育園・幼稚園含む)」11%、「広告系、編集・制作系、WEB・インターネット系」も合わせて約12%と比較的多く、実際に、マタハラNetへ寄せられる相談も、かかる職種が目立っている。



# 『2015年版 マタハラ実態調査』 の主な調査結果

## (3) 労働局について

- 労働局・労働基準局を利用した回答者の割合は、46件で全体の24.7%

### 「労働局にマタハラ被害者が望むことは？」

- 「会社に対しきちんとした指導、是正をして欲しかった」「労働局・労働基準局で必ず解決しようとする意欲や誠意が欲しかった」がそれぞれ約31%と約28%となっており、労働局の対応改善が必要だと伺える。

### ● 労働局の対応に満足出来ていない現状…

「親身になって相談に乗ってくれましたか？」「不満足」「そのような対応はなかった」合計58.5%

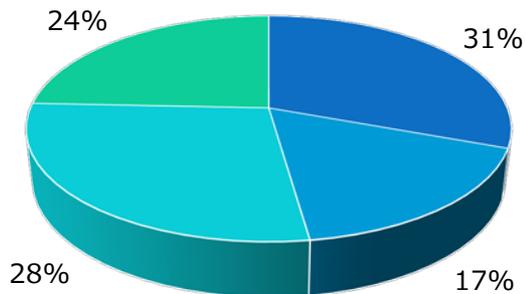
「解決に導こうと対応してくれましたか？」「不満足」「そのような対応はなかった」合計64.2%

### ● 通達後も…

マタハラNetには、**通達後も労働局の対応があまり変わっていない**という声が複数寄せられている。

### 【労働局・労働基準局が

どのような対応であれば良かったですか？】



- 1. 会社に対しきちんとした指導、是正をして欲しかった
- 2. 就労が継続できるよう計らって欲しかった
- 3. 労働局・労働基準局で必ず解決しようとする意欲や誠意が欲しかった
- 4. 労働者の味方という姿勢が欲しかった

# マタハラ背景にある社会的土壌と解決策

## マタニティハラスメントの背景にある社会的土壌

### 職場意識

- ◆性別役割分業の意識が根深い
- ◆男尊女卑が根深い
- ◆産休・育休・時短勤務などの違いを理解出来ない働き方の違いに対するアレルギー



### 労働文化

- ◆長時間労働、残業が当たり前の職場環境
- ◆長時間のわりに低生産
- ◆長期休暇の取得が困難
- ◆人員欠如による皺寄せを受ける社員の不満



### 保育環境

- ◆待機児童問題
- ◆病児保育問題
- ◆学童保育問題(小1、小4の壁)
- ◆パートナー(男性)の育児&家事の参加時間が低い
- ◆補助金の不足



### 行政・司法

- ◆法律の認知、法令順守の意識が低い
- ◆不法行為に及んでも罰則がない※企業名公表のペナルティが行使されたことがない
- ◆労働局の解決能力が極めて低い
- ◆労働審判、裁判を起しても解決金額が低く、金さえ払えば解雇できてしまう

### 意識改革

- ◆経営層、40~50代の粘土層管理職に対する意識改革、教育研修
- ※性別役割分業意識の改革
- ◆妊娠、出産、育児、にまつわる教育研修
- ◆パパママ社員と後輩社員の情報交換の場を増やす

### 労働制度

- ◆就業時間、休暇といった基本規則の徹底厳守
- ※長時間労働の見直し
- ◆誰もが長期休暇が取れるようなマネジメント手法、体制の導入
- ◆サポートに対する評価制度
- ◆在宅勤務制度の充実
- ◆年功序列の廃止

### 民間サポート

- ◆妊婦の雇用継続のための相談窓口の設置
- ◆雇用継続に向けた情報提供
- ◆労働組合によるサポート



### 保育環境整備

- ◆保育園の充実
- ◆病児保育の充実
- ◆学童保育の充実
- ◆男性の育児取得率アップ
- ◆子育てシェアの充実
- ◆補助金の充実



### 行政・司法サポート

- ◆法律の周知徹底
- ◆罰則の制定
- ◆裁判所による解決内容水準の向上、懲罰的慰謝料の導入
- ◆労働局の対応改善



働き方の提案、サポート体制の構築により、社会的土壌の改良



# マタハラ解決の意義

## マタハラ解決をきっかけに、すべての人の労働環境の見直しを！

- マタハラは「働き方の違いに対する最初のハラスメント」。マタハラを解決することが、働き方の違いの相互理解を深めることにより、次なるハラスメントとして想定されるパタニティハラスメント、ケアハラスメントを防ぐことも念頭に置く。
- 少子高齢化が進み、労働人口が減っていくこれからの日本には、女性をはじめ、高齢者や若者の労働力、そして育児や介護をしながら働き続けることのできる社会が求められる

## マタニティハラスメント問題を解決することによる社会的意義

- 労働人口の減少への歯止め(経済成長の維持)
- 少子化問題の改善
- 団塊の世代に対する介護時代に向けての社会体制準備、ダイバーシティの促進