

Reconsider the Guidelines : After It Was Made Obligatory to Take Measures to Prevent Maternity Harassment

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-02-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 杉浦, 浩美 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/473

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



マタニティ・ハラスメント防止措置義務化にむけて 「指針」を検討する

Reconsider the Guidelines: After It Was Made Obligatory to Take Measures to Prevent Maternity Harassment

杉浦 浩美

SUGIURA, Hiromi

On January 1, 2017, it will be made obligatory for companies to take measures to prevent maternity harassment at workplace. “The guidelines of the measures which employers must take in relation to the problems caused by the behavior toward pregnancy and childbirth at workplace” were publicly announced on August 2, 2016. In this essay, we consider the contents of the guidelines announced by the government and check what kind of acts are prohibited in the guidelines and what are not. This process shows that the guidelines does not cover some aspects and that the aspect not covered is essential.

As a consequence of the public announcement of the guidelines, working pregnant women must have less difficulty to assert “the right to work and give birth healthily” and it must lead to the protection of the right. As to the aspect of the protection of the right, however our current society has a long way to go. The guidelines has to necessarily contain the viewpoint to reconsider working environment and way of working itself. We should discuss how to protect the right to work and give birth, rather than emphasize solely the prohibition of harassment.

はじめに

2016年3月、マタニティ・ハラスメントの防止措置の義務化が国会で可決された。男女雇用機会均等法（以下均等法）と育児介護休業法が改正され、2017年の1月1日から、企業は職場におけるマタニティ・ハラスメントを防止するための措置を講じなければならない。その具体的なガイドラインともなる「事業主が職場における妊娠、出産等に関

する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等」が2016年8月2日に公布された。厚生労働省のホームページでは、「いわゆるマタハラ防止措置の適切かつ有効な実施を図るために定められたもの」¹⁾とされている。この「いわゆるマタハラ」という表現に、この問題の「あいまいさ」があらわされている。2013年以降、社会問題として大きく取りあげられるようになったマタニティ・ハラスメントであるが、それがどの

キーワード：マタニティ、ハラスメント、指針
Key words : maternity, harassment, the guidelines

ような行為を指すのか、職場の何が問題とされているのか、十分な議論がつくされているとは言い難い。社会問題化から防止措置の義務化まで、かなり、スピーディになされたことは大きな意義がある一方で、迅速であるがゆえに、今後もていねいな議論を続けていくことが求められる。

本稿では、今回、国によって示された指針の内容を検討し、具体的にどのような行為が防止の対象とされたのかを確認することで、今回の措置からこぼれ落ちている部分を明らかにしたい。その、こぼれおちている部分こそが、実は本質的な問題であることを主張していきたい。

1. 防止措置義務化までの経緯

マタニティ・ハラスメントという用語は、ここ3年ほどの間に急速に社会に広まったものであり、法的な意味で、厳密に規定されて用いられてきたわけではない。職場のハラスメント概念としては、すでに定着しているセクシュアル・ハラスメントがあるが、こちらは、1970年代にアメリカで誕生したとされる概念で、1988年ころから日本でも用いられるようになった。セクシュアル・ハラスメントの法的な規制は、1999年の均等法改正時に設けられたが、既に、アメリカの雇用機会均等委員会（EEOC）のガイドライン（1980年）があり、それらが参考にされたとされる。それに対し、マタニティ・ハラスメントは、日本のオリジナルな概念・用語である。実は、この言葉は筆者が2001年から、女性労働者の妊娠期の問題を調査・研究するうえで用いてきたもので、2009年に刊行した拙著『働く女性とマタニティ・ハラスメント』が、この言葉が社会に発信された最初とされている。そ

れが「社会問題」として広く認知されるようになったのは、2013年5月に日本労働組合総連合会（以下連合）の非正規労働センターが実施した「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」がきっかけである。「4人に1人が（マタハラ）を経験している」という連合の調査結果が報告されると、マス・メディアがこれを大きく取り上げ、「マタハラ」という言葉のインパクトとともに、社会的関心と結びついた²⁾。翌2014年7月には、被害者の女性たちが中心となりマタハラNet（現在はNPO法人）が設立される。代表の小酒部さやか氏は、自らの被害経験を「当事者」として語るとともに、メディア等に積極的に情報を発信、その活動は、のちにアメリカ国務省の「勇気ある国際女性賞」を日本人で初めて受賞するなど、世界的にも注目された。こうした当事者の女性たちが声を上げ始めたことへの反響は大きく、司法の場にも影響を及ぼす。同2014年10月には、広島県の理学療法士の女性が妊娠によって降格されたことが均等法に定められている9条3項（「妊娠・出産による不利益取り扱いの禁止」）にあたるかが争われた裁判に、最高裁が「原則違法」との判断を示し、差し戻し審となった。一審、二審と敗訴していたこの裁判は、それまで、さほど注目されていたわけではなかったが、メディアが「日本初のマタハラ裁判」と名付けたことで、大きな関心を集めることになった。翌年には、広島高裁で原告勝訴の判決が確定しているが、これまで踏み込まれることのなかった「均等法違反」という判断が示されたことは、「画期的」と評価された。

国の政策審議の場でも、「マタハラ」という表現が用いられるようになる。2015年6月には、厚生労働省が「STOP！マタハラ」を掲

げ「マタハラ防止」キャンペーンを実施、9月には、妊娠を理由に女性職員を解雇した茨城県の病院が、再三にわたる国の是正勧告に従わなかったとして、実名が公表されている。均等法違反に対する社会的制裁措置である企業名公表はそれまで1件もなされてこなかったが、社会的関心の高さを背景に、初の企業名の公表がなされた。

同2015年秋には、国による初めての実態調査も行われた。厚生労働省の委託を受けた労働政策研究・研修機構（以下JILPT）は、9月から10月にかけて、民間企業6,500社とそこで雇用される25歳～44歳の女性を対象に、さらにウェブモニターに登録している25歳～44歳の女性雇用労働者を対象に「妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する調査」を実施、正社員の21.8%、派遣社員の48.7%が「不利益取り扱い」を経験していると公表した³⁾。これら調査結果も受けながら、冒頭に触れたように、2016年3月に、マタニティ・ハラスメントの防止措置を企業に義務づけることが決定された。

2. 法律の射程

このように、ここ数年の社会的な動きのなかで、防止措置の義務化という具体的な政策につながったのであるが、しかし、メディアによる言葉の急速な普及は、それゆえに、混乱や誤解も多く、厳密な共通理解を得ているとは言い難い。マタニティ・ハラスメントという言葉の指し示す内容は、それをを用いる論者や用いられる場面において、未だまちまちである（メディア報道の限定性と、それによって問題が一面的にとらえられていることへの危惧は（杉浦，2014、2016）参照）。

法律との関係でいえば、さらにあいまいさ

が増す。

例えば、先に紹介した広島県の理学療法士の最高裁判決であるが、原は、「本判決の内容と報道等の内容の間にはズレもある」と指摘する。「[最高裁が初めてマタハラにNOと言った判例]とされることに対しては、[最高裁が「マタハラ」概念を法的に定義したわけではない]こと、[法的に考えるときは、問題とされた行為が何という法律の第何条に違反するのかという視点が必要]と指摘したうえで、この判決が、「あくまで今回のような降格が均等法9条3項違反かどうかの判断枠組みを示したものであり、必ずしもマタハラ全般の先例とはいえない点にも注意」する必要があるとする（原，2015）。同じように菅野も、「本最高裁判決は言い渡しがある直前から、「マタハラ（マタニティ・ハラスメントの略称）最高裁判決」と報道された。しかし、それまでは、均等法9条3項や育児法10条がマタニティ・ハラスメントを禁止する規定だという通知等もなく、共通した認識もなかったはずである」と疑義を呈している（菅野，2015：74p）。

こうした疑問は、広島裁判以外についても示される。濱口は、マタニティ・ハラスメントについて、「セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、ハラスメント独自の規定がなければそもそも規制の対象とならないものとの区別が必ずしもついていない」と指摘し、「たとえば2015年9月、厚生労働省は初めて妊娠を理由とする解雇事案を悪質として公表しましたが、主要マスコミはほとんど「マタハラ」と報じていました。解雇してもハラスメントで済むのなら、こんな楽なことはありません。」（濱口，2016）と批判する。法律違反である行為を「ハラスメント」など

という〈軽い表現〉で言い換えていいのか、という疑問だろう。

確かに、法的な概念規定がなされないまま言葉が「乱用」され、それに違和感が持たれた側面はあるかもしれない。しかし一方で、たとえ法令で禁じられていたとしても、「働く妊婦の権利」が軽んじられ、守られてこなかったのは事実である。広島府の理学療法士の裁判も、妊娠で解雇した事業所名公表も、一連の社会的反響と深く結びついている。「解雇してもハラスメントで済む」のではなく、「ハラスメントである」という社会的批判の高まりが、とがめられもせず見逃されてきた解雇事案を「法律違反」として炙り出したと言ってもいいのではないか。それは、マタニティ・ハラスメントが、妊娠・出産差別を告発する「社会的概念」として力をもったということでもあるだろう。

問題はそれが、法的な規制の対象となっていくとき、どこまでが射程となるのか、ということだ。そしてその法的な規定が、今回示される指針ということになる。濱口は同記事で、「〔(9条3項の)不利益取扱い〕には解雇、雇止め、雇用形態変更、降格、減給、不利益な評価、不利益な配置変更などと並んで、「就業環境を害すること」まで含まれて」いることをあげ、「法令上はマタニティに基づくハラスメントの一部も既に禁止の対象」となっていると指摘している。だが、マタニティ・ハラスメントは単に9条3項を「言い換えた」だけのものではない。妊娠・出産差別を告発する概念であると同時に、これまであまり顧みられることのなかった働く妊婦の職場環境について「問題化」する役目を担っていると、筆者自身は考えている。これまでは、なかなか不利益とはみなされにくかった、しかし、

女性たちを苦しめてきた職場のさまざまな行為を、問題化できるようにしなければならない。その意味で重要なのは「就業環境を害すること」という部分の「中身の拡充」であろう。

3. 指針の内容

では、今回の法改正と指針では、どのような規定がなされているのだろうか。まず、法改正であるが、2016年3月に均等法が改正され、セクシュアル・ハラスメント防止が規定されている第11条に新設される形で、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題」に関して雇用管理上講ずべき措置」が設けられた（注：下線部は筆者。以下、同じ）。ここではマタニティ・ハラスメントは、「妊娠、出産等に関する言動に起因する問題」とされている。

新設された文言は以下の通りである。

第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

この法を運用するにあたっての具体的なガイドラインとなるのが、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題

に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」である。指針では、「妊娠、出産等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」を「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」とし、その具体的な内容を、「妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」を「制度等の利用への嫌がらせ型」、「妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの」を「状態への嫌がらせ型」の2つに分類している。

「制度等利用への嫌がらせ型」の典型例としては、以下のように示されている。

- ①解雇その他不利益な取扱い（均等法第9条第3項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの
- ②制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- ③制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

①については「解雇その他の不利益取扱い」が9条3項違反であるとするれば、実際に不利益な取り扱いをする以前に、それを「示唆する」だけで、違反となるということだ。②の「制度利用の阻害」については、さらに具体的に、「労働者が制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしないよう言うこと。」「女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。」「女性労働者が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性

労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。」といった事例が示されている。連合調査やJILPTの調査では「妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言」が、職場に存在していることが示されており、それらに対応するものである。③の「制度利用への嫌がらせ」については、「客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。」とし、「女性労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする。」とされる。例えば、母性保護措置の利用によって退職や降格がなされれば、9条3項違反であるが、そうした直接的な不利益ではなくても、「嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させる」などの行方も、「女性労働者の就業環境が害される行為」として防止する義務が、事業主に課せられるのである。

同じように「状態への嫌がらせ型」の典型例も示されている。これは、「妊娠したこと」「出産したこと」「坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと」「産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと」「妊娠又は出産に起因する症状により業務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと」という「状態」に対する嫌がらせ行為である。以下のような事例が示されている。

- ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

これまで、妊娠した女性が職場で受けてきた「一人前に働けないくせに」「お荷物だ」「迷惑だ」といったような暴言も、これからは女性の就業環境を害する行為として防止の対象となる。ただし、「客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する」とされており、実際、どのように運用されていくのかは注視していかなければならない。

さらに事業主は、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための防止措置」講じなければならないとされる。具体的には、「業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること」、さらに「妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましいこと」とし、例として「人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること」とある。

この制度利用についてであるが、労働基準法の母性保護措置とともに、均等法には母性健康管理制度が設けられており、「妊娠中の通院休暇」「妊娠中の通勤緩和措置」「妊娠中の休憩」「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」の利用等が認められている。だが、

それらは十分に活用されているとは言い難い。厚生労働省が実施する雇用均等基本調査では、定期的に、母性健康管理制度の規定の有無や利用状況について調査がなされているが、直近の平成25年度の結果をみても、規定がある事業所は「通院休暇」が44.2%、「通勤緩和」が36.7%、「休憩」が37.9%、「症状等に対応する措置」が46.5%と、いずれも、4割前後にとどまっている。1997年の改正で義務化されてから18年を経ているが、半数以上の事業所では、いまだ規定化されていない。利用状況についても、妊娠婦のうち制度利用を請求した者の割合は「通院休暇」が12.5%、「通勤緩和措置」が5.5%、「休憩」が5.3%、「症状等に対応する措置」では「休業」が18.2%、「勤務時間の短縮」が14.9%、「作業の制限」が6.1%となっている。「通院休暇」については、前回の平成19年度が1.2%であったので、それに比べれば大幅にアップしているが、働く妊婦にとって、もっとも必要と思われる「通勤緩和措置」や「休憩」などは、ほとんど利用されていない⁴⁾。

指針にはハラスメント行為の1類型として「制度利用への嫌がらせ型」とあったが、「制度利用を申し出たことに対する嫌がらせ行為」以前に、そもそも、制度利用を申請する／申請できる女性が非常に少ないということ、問題化する必要がある。利用したくても利用を躊躇せざるを得ないような職場環境、あるいは、女性の側の自己規制があるとするならば、それ自体、妊娠した女性の権利が十分守られていないという意味で「構造的ハラスメント」である。「規程率の低さ」「制度利用が保障されていない」という状況自体を「職場の問題」と考えるならば、措置率をあげるための取り組みを、国が、積極的に企業に働

きかけていくことも必要だろう。

4. 職場に求められる取り組み

指針をみると、これまで問題化されにくかった職場の様々な行為がハラスメントとして、具体的に示されていることがわかる。特に、連合調査でもJILPT調査でも「被害」としてもっとも多くあげられた「職場の心無い発言や態度」が、今後は「就業環境を害する行為」として、防止の対象とされることは大きな意味をもつだろう。一方で、「マタニティ・ハラスメント」を、単に、「妊娠した女性に対する職場の嫌がらせ行為」と「狭く」捉えられてしまうのではないかという危惧を抱く。

なぜなら、こうしたガイドラインが示されると、人々の関心がもつばら、「何がハラスメント行為になるのか」「どんな言動が問題となるのか」ということに集中してしまうからだ。実際、筆者が、防止措置の義務化が決まった後に、ある自治体に呼ばれて行った講座では、いつも以上に男性管理職層が多く参加しており、フロアからの質問も活発になされた。だがそれは「どのような発言がハラスメントになるのか」といった具体的かつ表面的なものであった。これから様々な場で、管理職研修や職場研修が実施されていくと思われるが、その中心が、もつばら「ハラスメント行為の認定」をめぐるマニュアル的ななされるとしたら、本当の意味での職場の改善にはつながらない。

マタニティ・ハラスメントは、妊娠した女性の働く権利が脅かされる、という意味で「女性の身体性への抑圧」である（杉浦，2014）。指針に示されている「嫌がらせ行為としての言動」だけではなく、もっと多様な行為をも含むうる概念である。例えば、人事面接で妊

娠の予定を聞かれるといった、企業で慣習的に行われている行為も、女性の身体への抑圧であり、ハラスメントである。一方で、職場でなされる子どものいない女性への心無い言葉や態度も、マタニティ・ハラスメントである。要は「妊娠しようがしまいが、女性があたりまえに働ける職場環境をつくる」そのための努力こそがなされるべきだし、そうした理解を求めていく必要がある。

これまで、日本の職場は、働く妊婦の就業環境や配慮すべき事柄について、無知・無関心だった。あるいは学習する機会を持たなかったといえいいだろうか。働く妊婦の側からも、それについての要求や情報提供がなされてこなかった。妊娠が排除（解雇）の対象とされかねない女性たちにとって、「仕事を続ける」こと以上の「配慮」を求めることは難しかったからだ。むしろ「仕事を続けるために」かなり「リスクな働き方」を続けてきた。そうした働き方が、切迫早産や流産に結びついてしまう危険性があったとしても、女性の側からの訴えがない限り、その「無理」は周囲には「見えないまま」とされてきたのである。「マタニティ・ハラスメント」の社会問題化とは、そうした、女性の身体性を封じ込めた働き方そのものへの異議であり、また、そういう「頑張り方」が「あたりまえ」とされる日本の職場構造そのものを問い直すことである（杉浦，2009）。それゆえ、マタニティ・ハラスメント防止措置義務化の「効果」とは、働く妊婦が「健康に働き産む権利」を主張しやすくなること、その権利が守られることを意味しなければならない。「ハラスメント行為の禁止」ばかりが強調されるのではなく、「職場環境」や「働き方そのもの」を問い直す視点が必要であり、男女ともに「健

康に働き産む権利」をどう保障するのか、そうした視点からの議論にしていかなければならない。

【注】

- 1) 厚生労働省ホームページ「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132960.pdf> (2016年9月18日最終アクセス)
- 2) 同年8月には、『週刊現代』に掲載された作家の曾野綾子氏の「妊娠したらお辞めなさい」という記事をきっかけに「マタハラ論争」が勃発、SNSなどのWEB上も含め、多くの人々がこの問題を論じるようになる。
- 3) 2015年11月12日の第164回労働政策審議会（雇用均等分科会）に提出された資料「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Roudouseisakutantou/0000104041.pdf> (2016年9月18日最終アクセス)
- 4) 厚生労働省「平成25年版雇用均等基本調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-10.pdf> (2016年9月18日最終アクセス)

【参考文献】

- 原昌登〔2014〕「ハラスメント関連の判例解説（8）
〈広島中央保健生協（C生協病院）事件〉」
<http://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/04.html>
(2016年9月18日最終アクセス)
- 菅野淑子〔2015〕「妊娠・出産・育児をめぐる法理的検討」『ジェンダー法研究』第2号 pp.69-82
- 労働政策研究・研修機構〔2016〕「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」結果（概要）
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>

- pdf (2016年9月18日最終アクセス)
- 濱口桂一郎〔2016〕「マタニティ・ハラスメントとは？」『生産性新聞』4月5日号
- 連合非正規労働センター〔2013〕「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20130522.pdf> (最終アクセス9月18日)
- 杉浦浩美〔2009〕『働く女性とマタニティ・ハラスメントー「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店
- 〔2014〕「多元的共生社会の職場と労働～マタニティ・ハラスメント問題を手がかりにして」菅沼隆・河東田博・河野哲也編『多元的共生社会の構想』現代書館、pp151-165
- 〔2015〕「事情をかかえた身体」の困難と可能性ー「マタニティ・ハラスメント」とはいかなる問題かー」『女性学Vol.22』新水社、P.30-41.
- 〔2015〕「マタニティ・ハラスメントは何を問題化したのかー「妊娠しても働き続ける権利」をめぐる」『労働法律旬報』No.1835、P.19-23.
- [なお、本稿は日本学術振興会科学研究費助成事業（基盤研究C）「マタニティ・ハラスメント」に関する調査研究ー労働領域における「多様な身体性」ー（研究課題番号：26380704 研究期間：2014～2016年度）の研究成果の一部である。]