

# Stop!! マタハラ

誰もが  
幸せに働ける  
社会へ向けて

図1  
三大ハラスメント

## マタニティハラスメント (マタハラ)

産休・育休をとらせてもらえない…  
妊娠したら「退職すれば?」と言われた…

## パワーハラスメント (パワハラ)

他の社員の前で、大声で怒鳴られる…  
「使えない」「給料泥棒」などと罵られる…



## セクシュアルハラスメント (セクハラ)

上司からしつこく食事に誘われる…  
やたらと身体に触られて苦痛…



### マタハラってなんだろう?

近年、様々な「ハラスメント」がメディアで特集されるようになりましたが、セクハラ、パワハラ、マタハラは、働く人を苦しめる三大ハラスメントとして知られています(図1)。今回はこの中の、マタハラを取りあげます。

マタハラとは、妊娠・出産を理由とした解雇・雇い止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントを指しています。

しかし、マタハラは妊娠する女性だけでなく、男性も含めたすべての働く人に関係する社会問題です。以降、マタハラに関する統計や被害事例を見てみます。

### 数字で読み解くマタハラ問題

まずは統計上のデータを参照しましょう。連合非正規労働センターが、在職時妊娠経験のある女性を対象として平成27年に行った「マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」によると、マタハラという言葉を知っている人は全体の約9割でした。ここ数年間で、マタハラはメディアで見聞きされるようになり、人々の関心を集めています。

また、実際にマタハラ被害を受けたことのある人は全体の3割近くを占めていました(図2)。

この現状を象徴するかのようになり、半数以上の人が、妊娠が発覚した際、手放しで喜べず不安を感じたと答えています。

さらに、マタハラ被害は当事者の雇用形態によつて異なります。労働政策研究・研修機構が平成28年に行った調査によると、派遣労働者で妊娠などを理由とする不利益を被った経験がある人の割合は、正社員の2倍以上にのぼっています(図3)。

これらの統計結果は、安心して妊娠・出産・育児をできない女性が大勢いることを明らかにすると同時に、短期間雇用かつ職場変更が多い派遣労働者は、いつそう厳しい状況に追い込まれていることを示しています。

### 具体的なマタハラ事例

次に、具体的なマタハラ被害例を見てみましょう。マタニティハラスメント対策ネットワークが運営する「マタハラNet」では、様々な事例が紹介されています。次の事例における言動はすべて違法ですが、主なマタハラ被害として報告されています。

**事例1** 妊娠が発覚して会社へ報告したら、人事から退職するよう指示された。

**事例2** 時短勤務だが残業があり、仕事量を減らす相談をすると、退職するかアルバイトになるよう言われた。

**事例3** 産前・産後休暇取得申請の際、受け付けを拒否され退職を勧められた。

(参照: マタハラNet)

こういったハラスメントは女性を心身ともに追い詰め、流産や早産といった事態をも招きうる違法行為です。

しかしマタハラは当事者女性だけの問題ではなく、産前・産後休暇や育児休暇を正当に利用できるようにしても、すぐに解決するとは限りません。例えば、休暇に入る女性がこなしていた業務の引き継ぎ、その間の人員調整といった問題があります。休暇取得者の業務を単に他の人に振り分けるだけでは、一部の人

