

介護ハラスメントへ繋がるマタハラ 一男性の長時間労働を標準とする職場慣行の見直しを

昨年、流行語トップテンにも入った「マタハラ」という言葉は、マタニティハラスメントの略で、働く女性が妊娠・出産・子育てを理由に受けた不必要な扱いを意味する言葉です。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止め、自主退職の強要などの不利益を被ったりするケースが起っています。妊娠中の嫌がらせによる流産・早産の危険性もあり、その実態は深刻です。

私が代表を務めるマタハラNetが、今年の3月、日本ではじめてマタハラ被害調査結果を発表しました。5人に1人の女性が受けているマタハラの加害者は、第1位は直属の男性上司でした。しかし、同僚間では男性5.2%、女性10.3%と、女性の方が加害者となる率が約2倍も高い傾向が見られました。よく知られているパワハラは男性上司からの被害が多く、セクハラは異性間、特に男性からの被害が多い傾向にありますが、マタハラは男女、上司・同僚を問わず加害者になります。また、人事関係者による被害も約13%と高い傾向にあります。

マタハラを受けやすい場面としては、大きく



おさかべ
小酒部 さやか
マタハラNet代表

3つあります。第1は妊娠を報告する時です。「妊娠解雇」という言葉がメディアで使われたくらい、マタハラを受ける可能性が最も高い場面です。第2は、産休・育休を取得し職場復帰する時です。いわゆる「育休切り」が起こります。最後は、仕事に復帰した後です。降格や減給、雇用形態の変更を強要されたりします。つまり、女性は3つの関所を無事通過しなければ、元通りに働くことができないのが実情です。

それでは、マタハラはなぜ横行するのでしょうか。原因是性別役割分担意識と長時間労働が考えられます。「子どものことを第一に考えるであれば辞めたら」「だんなさんの収入があるから働くでもいいじゃない」といった発言の根っこには、育児・家事は女性が担うものという価値観が根強くあります。もう1つは、長時間働いて一人前という労働文化です。「夕方帰る正社員なんていらない」「残業できないなら辞めてもらうよ」といった発言には、長時間働きなくなった妊娠・育児中の女性は半人前とみて排除の論理がみられます。つまり、長時間労働は女性が家庭責任を一手に担うこと、あるいはまた女性が結婚・

妊娠・出産を諦めることで可能となる性別役割分担を前提とする男性の働き方なのです。

マタハラをなくすには、すべての人の労働環境の見直しが必要です。マタハラは働き方の違いによって起こります。しかし、これからは男性上司も介護休暇を取る時代になっていきます。マタハラを解決しなければ、次なるハラスメントも起こります。まずは、長時間労働を見直し、フォローする同僚の評価制度の改善や、産休・育休以外にも同様の長期休暇が取れる制度を導入していくべきだと思います。折しも、他の経済先進諸国からは、日本は長時間労働のわりに生産性が低いと指摘されています。また、先述したように、人事部門自体に法令順守の意識が低いケースも見られることから、法制度の周知徹底による法令順守の取組も必要です。少子高齢化が進み、労働人口が減っていく日本の女性をはじめ高齢者や若者の労働力を包摶し、育児や介護をしながら働き続けることのできる社会制度の設計が求められます。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に繋がればと切に願います。

Cutting-Edge [カティング・エッジ]

ジェンダー問題解決の力ぎを提示する最前線書誌情報誌



この人
にきく

男女雇用機会均等法 制定30周年を迎えて



あさくら
浅倉 むつ子
早稲田大学大学院
法務研究科教授

今年(2015年)は、男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)制定30周年という節目の年である。制定当初には「福祉法」という性格を強く刻印していた均等法も、この間の2度の改正を経て、「性差別禁止法」としての性格を強めてきた。

1回目の法改正(1997年)では、①法の名称・目的から「福祉の増進」という文言が削除され、②努力義務規定が禁止規定になり、③一方当事者からの申請で調停が開始されるようになり、④制裁として企業名公表制が設けられ、⑤ポジティブ・アクションへの国の援助規定や、⑥事業主のセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)防止配慮義務が新設された。2回目の法改正(2006年)では、①男女双方に対する差別が禁止され、②間接差別禁止規定が導入され、③妊娠、出産等を理由とする不利益取扱が禁止され、④セクハラ防止が事業主の措置義務となった。

2013年には3回目の法改正が期待されていたが、施行規則と指針の部分的改正に留まった。施行規則では、均等法が禁止する「間接差別」として限定的に列挙された3例のうち、「総合職募集・採用時の転勤要件」を、「すべての労働者の募集・採用、昇進、職種変更時の転勤要件」へと拡大した。指針では、同性間のセクハラも防止対象であり、セクハラの原因や背景にある性別役割分担意識に基づく言動をなくす重要性について、注意が喚起された。

では、この30年間、均等法はどのような成果をもたらした

マンガコーナー

テーマ 「リベンジポルノ」 仁藤 夢乃 (一般社団法人Colabo代表)

今、中高生カップルにとって、性的な写真を撮り合うことはコミュニケーションを取ることのように当たり前にになっています。中高生のラインやツイッターに、彼氏とベッドで撮った写真が投稿されていることも稀ではありません。リベンジポルノには、無理やり撮られてしまった写真だけでなく、良好な関係の中で撮った写真が流出したケースが多くあります。

「なぜそんな写真を撮ってしまうの?」と思う人は多いでしょう。「特に理由はない」というのが子どもたちの感覚といえるかもしれません。

好奇心や初めての体験にワクワクしながら、その瞬間を記録するつもりの子もいるかもしれません。友だちとご飯を食べて写真を撮るのと同じような感覚で、好きだから、恋人だからと、日常の延長線上で行われています。一度撮ってしまったら、相手のスマホやPCに入ったデータはどうすることもできません。写真を撮ることのリスクを伝えることは大切ですが、一番の問題は、それらを流出させることにあります。

平成26年11月27日、「リベンジポルノ被害防止法(私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律)」が施行され、12月17日には加害者への罰則規定が施行されました。しかし、この法律は親告

罪です。リベンジポルノは本人の知らないところで行われることが多く、気づいた時にはかなりの時間が経っていることもあります。また、保護者への発覚を恐れて相談できないというケースも多くあります。

性的画像の流出は女子に限ったことでなく、更衣室やトイレ、海などで撮影された男子の裸の写真も出回っています。面白半分で被害者や加害者にならないため、具体的な被害について教え、共に考える教育が必要です。

もし、身近なお子さんが被害に遭ったらどうしますか?「なぜそんな写真を撮らせたんだ」と叱咤するよりも、「なぜそんな写真を撮られたんだ」と叱咤するよりも、「なぜそんな写真を撮っていたこと」に驚くあまり、被害児童を責め立てるようになってしまふと、より相談しにくくなってしまいます。性のことについて目をそらすのではなく、大人も学び、日ごろから子どもと語り合う時間をつくり、困った時に相談できる関係性を保つことが大切です。

マンガ『BLUE HEART』は、リベンジポルノの危険性について事例を用いて紹介しています。こうしたものを使って、学校や家庭で子どもと一緒に考え、語り合う機会を持つてもらえたと思います。

