

# 北海道師範塾 「教師の道」 塾頭通信

第837号 平成26年11月18日

## マタハラ

働く女性にとって、我が国では依然として「マタハラ」が横行しており、今もって安心して子どもを産み育てられる社会であるとは、残念ながらいえません。

「マタハラ」というのは、「マタニティ・ハラスメント」の略で、妊娠や出産した女性に対する職場での嫌がらせや不当な待遇を指しています。

連合が昨年実施した調査によると、妊娠した経験のある女性の4分の1が、「心ない言葉をいわれた」「解雇や自主退職へ誘導された」「望まない移動をさせられた」等「マタハラ」の被害に遭ったと答えています（10月24日付読売新聞から）。

男女雇用機会均等法では事業主に対して、女性労働者が婚姻、妊娠、出産等を理由に不利益な扱いをする事を禁じる（第9条）と共に、労働時間等への配慮を求めています（第12条及び13条）、同法が1972年（昭和47年）に成立して40年以上にもなるのに、依然として「マタハラ」に悩む女性が少なくない現状は深刻だと思えます。

こうした状況に対して、最高裁判所は、10月23日、妊娠によって管理職から降格された事案について、「自由意思に基づく本人の同意のない降格は原則違法」という画期的な判断を示しました（10月24日付朝日新聞他から）。

原告は広島市の女性で、副主任という管理職についていたものの、妊娠して軽い業務に異動を希望したところ管理職から外され、出産・育児休業終了後も管理職に復帰できなかった事から、会社を訴えていたものです。

この裁判に関して、2審では管理職からの排除を容認していますが、今回の最高裁判決では、女性が妊娠後に降格されたのは男女雇用機会均等法が禁じる不利益処分当たり違法との判断を示し、2審判決を破棄、差し戻したものです。

また、最高裁判決においては、

- ・女性が自由意思で降格を承諾している場合
- ・業務上の必要性等、特殊事情が生じるとき

は、例外として降格させる事が出来るとしています、「妊娠を理由とする降格は原則禁止」という大原則が示された以上、この例外は極めて限定的に運用されるべきものだと思えます。

10月24日付の北海道新聞に「建設現場 女性の風」という記事が掲載されていますが、これまでは男性の職場とされていたところにも女性がどんどん活躍す

るようになり、「仕事を続けながら子育てしたい」と考えている女性も増えて来ています。

今回の最高裁判決が示した「マタハラ」に対しする厳しい判断は、各事業主に対して、女性が働きやすい職場づくりを促す大きな力となるでしょう。

なお、「マタハラ」は、必ずしも事業主サイドからとは限りません。妊娠した女性が、職場の同僚、中には同性からも嫌がらせをうけるケースが少なくないようです。それは、妊娠・出産した女性に対し勤務軽減等の配慮をしようとすれば、どうしても周りの職員に負担が掛かってしまう面があるからだと思います。また、場合によっては産休代替として新たにアルバイトを雇う等、会社にも一定の負担が生じる事は避けられません。

もしも、女性がこうした事に気兼ねして、妊娠した事を隠したり、妊娠を理由に会社を辞めざるを得ないというのでは、日本の少子化対策は、いくら美しい施策を並べて見ても画餅に過ぎないという事になるでしょう。

「仕事を続けながら子育てしたい」という思いも、「子どもが出来たら仕事を辞めて子育てに専念したい」という思いも共に尊いものです。これからの日本は、そうした女性の多様な選択を可能にし、それを様々な仕組みの中でしっかりとサポートして行く社会でなければなりません。

内閣府の世論調査によると、「子育ての負担を社会全体で支えるべきだ」と考えている人は9割を超えています（10月19日付朝日新聞から）。国や各企業には、そうした国民の意識を具体的な形や力に変えていく責任がある事はいうまでもありませんが、同時に、女性が安心して子どもを産み育てるためには、国民の一人ひとりもまた我が事として受け止め、子どもを授かった女性に対し自然の内に暖かな配慮が出来るよう努力して行く必要があるのではないのでしょうか。（塾頭：吉田 洋一）