

## 今月の相談事例 (11月)

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3  
三浦労務経営事務所  
特定社会保険労務士 三浦 茂  
TEL 0547-45-5811 / FAX 0547-45-5821  
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

### 【相談内容】

最近、マタニティー・ハラスメントという言葉がニュースや新聞でよく目や耳にします。当社にもこれから妊娠出産が想定される年齢の女性がかかります。

従業員が妊娠した時に、何をするとマタハラになってしまうのでしょうか？また、妊婦になった従業員に対して気を付けることや、配慮することはあるのでしょうか？

### 【アドバイス】

#### ■マタニティー・ハラスメント (マタハラ) ■

職場などでの、妊娠・出産に関する嫌がらせを言います。具体的には、解雇や自主退職への誘導、意思に反する異動や心無い言動の他、育児休暇を認めない、妊娠しないことを雇用の条件にするなどの行為も含まれます。

**Q.あなたは職場で「マタハラ」をされた経験はありましたか？また、それはどのようなマタハラでしたか？**

マタハラにあった事がある女性

25.6%

※セクハラを受けた事もある女性は

マタハラの方が多!

1. 自分はマタハラにあった事がない (74.4%)
2. 妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた (9.5%)
3. 妊娠・出産がきっかけで解雇、契約打切、自主退職への誘導等をされた (7.6%)
4. 妊娠を相談できる職場文化がなかった (7.0%)
5. 妊娠中や産休明けなどに、残業多重労働を強いられた (4.7%)
6. 妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた (3.8%)
7. 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた (1.9%)
8. 妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された (1.9%)
9. 妊娠・出産がきっかけで、給与を減額された (1.3%)
10. その他 (1.3%) (2013年5月に行われた連合非正規労働センターのマタハラに関する意識調査より)

男女雇用均等法第9条で、結婚や妊娠、出産を理由とした解雇やその他不利益な取り扱いをすることは違法と定められています。本年10月23日には妊娠により職場で降格させられた事例がマタハラにあたることとした初判が最高裁により下されました。この判例により、女性について、妊娠中の負担の軽い業務への異動などを契機に降格させるのは、原則として違法とされました。(女性が自由意思で降格を承諾した時、または、降格させなければ業務上の支障があると認められる特段の事情があるときは、例外的に違法とはなりません) 今後は、このようなマタハラに関する訴訟も増え、違法とされる内容の幅も広がってくる事が予想されます。そのため、明らかな違法行為とは言い難いマタハラについても気を付けていかなければなりません。

そもそも、給与とはその人の働きに見合った額を支払うもので、妊娠・出産をしてもほかの社員や、妊娠・出産前よりも制限等も多く、能力率も落ちてしまいます。また、代替要員の確保や復帰後の再配置など経営者を悩ます問題が多々あります。限られた数の従業員で仕事を回している小規模な職場では現実問題として対応が困難な事情もあるでしょう。ここで、妊産婦、育児中社員の雇用による経営に与えるデメリット・メリットを明らかにしてみます。

デメリット	対応や施策	メリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働能力の低下                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・重量物を扱えない</li> <li>・有害物、免除物を扱えない</li> <li>・敏しょう性が低下する</li> </ul> </li> <li>●他社員の労働量の増加                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊産婦の遅刻早退欠勤</li> <li>・業務過多によるミス</li> </ul> </li> <li>●妊婦本人の身体リスク                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・安定期前の取扱</li> <li>・受動喫煙</li> </ul> </li> <li>●代替要員の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機械化／分業の実施</li> <li>作業手順の改善</li> <li>フロアーレイアウトの改善</li> <li>業務配分の調整</li> <li>業務振分形態の明確化</li> <li>業務見直し (削減)</li> <li>Jobローテーション</li> <li>妊娠周期に合わせての業務内容見直し／他社員への周知</li> <li>喫煙者への分煙指示</li> <li>アウトソーシング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材育成コストがかからない</li> <li>●新規採用コストがかからない                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・出産後の職場復帰</li> <li>・雇用状態を良好にすることで、長期雇用が見込める</li> <li>・良い人材の離職を防ぐことができる</li> </ul> </li> <li>●会社のイメージアップ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休暇の取得実績の有無が 求人票に記載できるため、良い人材の応募が増える</li> <li>・出産子育て未経験者が将来の展望が見え安心する</li> </ul> </li> <li>●職場の雰囲気良くなる                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場全体でおめでたや子供の成長を願う</li> <li>・助け合う雰囲気が生まれる</li> </ul> </li> </ul>

(この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する)