

相次ぐ「マタハラ」関連訴訟と、 企業に求められる対策のポイント

森中 謙介 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 シニアコンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp/

1. 相次ぐ裁判事案、進む法整備

マタハラを巡る裁判事案が増加しています。NPO法人マタハラNetによると、マタハラとは、「働く女性が妊娠・出産・育児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・育児などを理由とした解雇や雇止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること」と定義しています。

最近では、「妊娠中に勝手に退職扱いとされたのは合意がなく不当だ」として女性社員が地位確認を求めた裁判で、東京地方裁判所は「会社側から具体的な説明がされておらず、自由な意思に基づく選択があったとは言い難い」と判断し、女性社員の請求を認めました（平成29年1月31日付）。

マタハラに関しては、平成26年10月に「妊娠による降格は原則禁止で、自由意思で同意しているか、業務上の理由など特殊事情がなければ違法で無効」とする最高裁判所の判決が話題になりました。

それ以後、国の法整備も進んでおり、今年から施行された改正育児・介護休業法、男女雇用機会均等法では、「事業主」による不利益取扱いの禁止に加えて、「上司・同僚からの妊娠・出産、育児・介護休業等に関する言動により女性労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること」が義務付けられることとなりました（平成29年1月1日施行、男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条）。

2. 企業に求められる対策のポイント

特に今回の法改正では、「上司・同僚からの言動」まで対象となったことが重要であり、各企業においてマタハラ防止に向けた本格的な取り組みが求められることとなります。

前掲のマタハラNet 代表理事の小酒部さやか氏によれば、マタハラには4つの類型があり（労政時報3919号／2016年11月11日より）、各企業にはこれ

らの代表的なマタハラを引き起こす意識や価値観を払拭することが第一に求められます。経営トップと人事部が主導して、正しい知識・理解・対応を周知することが寛容です。

【マタハラの4類型 小酒部さやか氏による分類】

個人型	①昭和の価値観押し付け型	②いじめ型
	世代による考えの違いを理解できない	妊娠や出産で休んだ分の業務をカバーさせられる同僚の怒りの矛先が会社ではなく労働者の妊婦に向いてしまう
組織型	③パワハラ型	④追い出し型
	妊娠や育児を理由に休んだり早く帰ったりすることを許さない職場風土	一番わかりやすいマタハラ ほとんどの女性が泣き寝入りする

4類型の中で、筆者が経験上特に重要であると感じるのは②です。

例えば、育児休業から復帰した社員のほとんどは当面短時間勤務になることが多いと思いますが、仕事量の一部をフォローしなければならないことに対して既存社員の不満が発生することがあります。単に不満が出るだけならいいのですが、その不満が対象者に直接的ないし間接的に伝わり、居づらい雰囲気になって退職してしまったというケースも見聞きしてきました。

今後はこうした事案が「マタハラ」として取り扱われる可能性もあるため、企業には一歩進んだ対策が求められます。

フォローする側の社員の人事評価を見直したり、手当を設けたりといった手段も有効でしょう。実施しやすいのはサポートに回った社員の人事評価において多少の配慮を行うことですが、それだけでは十分でないという場合、例えば短時間勤務社員がいる状態で仕事を効率的に回せるようになるまでの期間だけ（半年間など）「サポート手当」のような形で若干でも支給するようにすれば、現場の理解も深まるものと考えられます。