

宮崎における「マタニティハラスメント」の動向 —労働局雇用環境・均等室の聞き取り調査をもとに—

丸山亜子・足立文美恵・井上果子

The “Maternity Harassment” in Miyazaki
Ako MARUYAMA/Fumie ADACHI/Kako INOUE

はじめに

安倍内閣の下で、「すべての女性が輝く社会づくり」が進められており、首相官邸のサイトによると、女性の活躍を阻むあらゆる課題に挑戦し、「すべての女性が輝く社会」を実現することが目指されている¹。2014年に内閣府男女共同参画局が立ち上げた、このプロジェクト関連のブログのタイトル名が「SHINE！ すべての女性が、輝く日本へ！」であったため、SHINEは英語の「輝く」ではなく、日本語の「死ぬ」を意味しているのではと、当時、物議を醸した²。たしかに、日本では「すべての女性が輝く」どころか、日々を息も絶え絶えの状況で過ごしている女性が少なくない。とりわけ、仕事を持ちながら、子どもを産み育てたいと思ったとき、女性の超人的な努力と体力に加えて、育児を全面的にサポートしてくれる祖父母の存在など、バックアップ体制が整わないと、仕事と出産・育児の両立はとたんに困難となる。また、厳しい環境に置かれているのは女性だけではない。男性が自分のパートナーの出産・育児へ主体的に関わりたいと思っても、長時間労働ときついノルマにより、日々の労働で精一杯となり、その余裕がまったくない場合は多い。

そこで、特別に恵まれた環境にある男女でなくとも、仕事を持ちながら妊娠・出産そして育児を行えるようにするための方策を考える手がかりとして、いったい何が仕事と出産・育児との両立を妨げているのかを明らかにしたい。子育て期の労働力率が低下し、M字型のカーブを描くというのが日本の女性就労の特徴とされるが、そのM字型カーブが全国的にも浅く（平成27年で全国3位）³、子どもの出産後も共働きをする世帯が多い宮崎県において、出産・育児を理由とした職場での不利益取扱いやハラスメント⁴につき、いかなる傾向があり、具体的にどのような事例が生じているかを紹介した上で、分析を行うことを本論文の目的とする。

¹ https://www.kantei.go.jp/jp/headline/josei_link.html（首相官邸 Web サイト）

² 「政府公認の輝く女性応援会議ブログ『SHINE！』が大不評」
<http://getnews.jp/archives/606584>

³ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/16c-1.pdf>

⁴ この論文のタイトルにも用いた「マタニティハラスメント」という言葉は、一般には、妊娠・出産などを理由とする職場での嫌がらせを指す言葉である。しかし、その意味するところは、論者によって異なる場合が多い。本論文では、事業主による、解雇などの不利益取扱いについては、2-2で紹介した法改正を踏まえ、マタニティハラスメントとは区別して記載した上で、両者を検討の対象とする（マタニティハラスメントの具体的内容については2-2参照）。

なお、各種統計および事例紹介にあたっては、2017年12月8日、宮崎労働局雇用環境・均等室にインタビューした内容を中心にする。宮崎労働局雇用環境・均等室の皆様には、多忙にもかかわらず、調査に快くご協力いただいたことを心より感謝する次第である。

1. 宮崎県における育児と労働の概況

宮崎県の育児と労働をめぐる状況については、いくつかの特徴がある。全国の状況と比較しつつ、宮崎の育児と労働をめぐる状況について概観したい。

1-1 労働をめぐる状況

(1) 企業の規模と育児休業の規定

宮崎県の企業は、大企業が35、中小企業が36909（うち小規模企業は32074）であり、大企業が圧倒的に少ない（2014年時点）。これは、他県も同様であり、各都道府県にある大企業数は中小企業の数に比べて少ない。しかしながら、宮崎県にある大企業の数について、宮崎県にある企業の合計から大企業の割合を算出すると、宮崎県にある大企業の割合は0.095%であり、全国の企業の合計から全国の大企業の割合を算出すると、全国の大企業の割合は0.291%となり、宮崎の大企業数は全国の大企業の割合と比較すると少ない。また、小規模の企業については、全国にある企業の合計から全国の小規模企業の割合を算出すると85.130%であり、宮崎にある企業の合計から宮崎の小規模企業の割合を算出すると86.817%であって、全国にある小規模会社の割合と比較して、宮崎県にある小規模企業の割合は多い。大都市である東京においては、大企業の割合が1.004%、中小企業の割合が80.554%（うち小規模企業は80.554%）であり、宮崎にある中小企業の割合と比較すると、宮崎にある中小企業の割合が86.817%であり、東京にある中小企業の割合よりも6%以上も高く、宮崎県に中小企業が多いことがわかる⁵。

また、全国的にみると、宮崎県の特出生率は高く、2015年現在で全国3位である⁶。上記のような企業規模と特出生率との関係を図にしたものが図1である。宮崎県は、中小企業の比率が高く、かつ、特出生率が高いというグループに属する。中小企業では、以下で述べるとおり、一般に、育児休業関連の制度が未整備である場合が多く、また、特出生率の高さから、子どもを持つ夫婦の割合が他の都道府県よりも大きく、出産・育児を担っている女性が多いことがうかがえる。

⁵ 中小企業庁「都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業員数（民営、非一次産業、2014年）」
http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_kigyocnt/150129kigyoyou.xlsx

⁶ 平成29年度少子化社会対策白書第1章1。

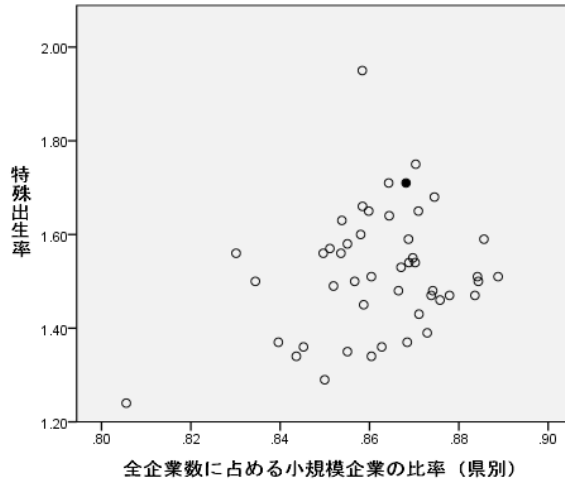


図1 特殊出生率及び全企業数に占める小規模企業の割合
 (注)宮崎県は、図中において黒で塗りつぶされた点に位置する。

(出所) 中小企業データ(「経済センサス基礎調査・活動調査 都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業者数(民間、非一次産業、2014年)」経済産業省)及び特殊出生率データ(「平成28年(2016)人口動態統計」厚生労働省)に基づき作成。

厚生労働省による「平成28年度雇用均等基本調査」⁷によると、企業の規模に応じて、育児休業制度の規定のある割合が異なるとされる。企業の規模が500人以上であれば、育児休業制度の規定のある企業の割合は100%となるが、100人～499人規模の企業であれば、98.3%、30人～99人規模の企業であれば、94.5%、5～29人規模の企業であれば、72.7%となり、企業の規模が小さくなるにつれて、育児休業の規定のある企業の割合が少なくなる。宮崎県においても、同様の傾向を示すデータがある。宮崎県の「平成28年労働条件等実態調査報告書(以下、「実態調査報告書」という)」⁸によれば、育児休業規定のある企業は、労働者100人以上の企業で100%、50～99人規模の企業で97.6%、30～49人規模の企業で94.8%、10～29人規模の企業で76.6%、1～9人規模の企業で63.1%となり、企業の規模が小さくなるにつれて、育児休業規定のある企業の割合が減少している。宮崎県では中小企業の割合が多いことから、育児休業の規定を設けない企業の数在全国に比べて多いのではないかと予想される。

さらに、「実態調査報告書」には、育児休業制度の導入および運用における問題点について、宮崎県の企業に回答を求めた結果が示されている。回答した企業数は609であり、育児休業制度の導入および運用について「問題点がない」とした事業所の数が95(15.6%)、育児休業制度の導入および運用について「問題点がある」とした事業所の割合は87.0%⁹であった。育児休業制度の導入および運用について「問題点がある」とした事業所に対し、その問題点が何か複数回答を求めたところ、「代替要員の人材確保が難しい」が73.0%(387)、「利用する

⁷ <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-07.pdf>

⁸ 宮崎労働局雇用環境・均等室「宮崎県における女性労働の実情」(平成29年8月)。

⁹ 「問題点がない」とした事業所については、回答した事業所の数と割合が示されていたが、「問題点がある」とした事業所についてはその割合のみが示されており、事業所の数については示されていなかった。

ものが少ない」が44.7% (237)、「退職者が復職した場合の代替要員の処遇が難しくなる」が33.0% (175)であった¹⁰。特に多くの企業が回答した「代替要員の人材確保が難しい」については、宮崎労働局雇用環境・均等室でのインタビューに際して、昨今、働き手が少なくなっているためか、条件を良くしないと応募がなかなか集まらず、育児休業者の代替要員としての採用にあたっては、育児休業の期間のみの雇用を条件とするのは難しいのではないかと指摘されていた。

(2) 育児休業の取得状況

宮崎県における育児休業の取得の状況は、最近1年間に出産した女性206人のうち、平成28年8月31日までに育児休業を開始した女性が185人(90.7%)であり、最近1年間に配偶者が出産した男性296人のうち、平成28年8月31日までに育児休業を開始した男性は2人(0.7%)であった¹¹。全国における育児休業の取得の状況は、平成26年10月1日～平成27年9月30日に出産した女性のうち、平成28年10月1日までに育児休業を開始した女性の割合は81.8%であり、他方で、平成26年10月1日～平成27年9月30日に配偶者が出産した男性のうち、平成28年10月1日までに育児休業を開始した男性の割合は3.16%であった¹²。宮崎県と全国の育児休業取得状況を比較すると、女性の取得率(全国)は90.7%と高く、男性(全国)の取得率は0.7%と低い。なお、前年度の宮崎県における育児休業取得の割合は、女性が91.4%、男性が6.9%であり、男女共に取得率が低下している。

つぎに、宮崎県における平成27年の意識調査¹³によれば、男性の育児休業取得率が低い理由について、「職場に取りやすい雰囲気がないから」の回答が47.4%(女性52.0%、男性42.5%)となり、最も多い回答となっている。その次に多いのが、「取ると仕事で周囲の人に迷惑がかかるから」が33.0%(女性30.6%、男性36.0%)、「休業補償が十分でなく、経済的に困るから」が28.6%(女性32.2%、男性24.5%)という回答である。「職場に取りやすい雰囲気がないから」の回答が最も多いことを考慮すると、男性が育児参加と仕事を両立できるような職場に求めるのが、宮崎県では通常のこととしていまだ受け入れられていないとも考えられる。

(3) マタニティハラスメント防止対策

宮崎県におけるマタニティハラスメントの防止に対する取り組みの状況は、平成28年の調査結果¹⁴によると、667の企業のうち、取り組んでいると回答した企業が242(36.3%)であり、取り組んでいないと回答した企業が425(63.7%)であった。全国の状況において、平成28年度の調査結果¹⁵によると、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について、取り組んでいると回答した企業は52.8%であり、取り組んでいないと回答した企業は47.2%で

¹⁰ 「問題点がある」とした事業所が挙げた他の問題要因として、「企業の経済的負担が大きくなる」、「企業の生産力が低下する」、「休業取得後、復職する者が少ない」、「復職時における退職者の能力が低下している」があった(複数回答可)。

¹¹ 宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課「平成28年度版 宮崎県の労働事情」43頁。

¹² 厚生労働省「平成28年雇用均等基本調査結果報告書」117頁。

¹³ 平成27年度宮崎県「男女共同参画社会づくりのための県民意識調査」

http://www.pref.miyazaki.lg.jp/seikatsu-kyodo-danjo/kurashi/jinken/documents/23158_20160517144234-1.pdf

¹⁴ 宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課「平成28年度版 宮崎県の労働事情」57頁。

¹⁵ 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査結果報告書」117頁。

あった。マタニティハラスメントの防止対策に取り組む企業は、全国の企業で約50%にとどまり、少ないと感じられるものの、宮崎県の企業におけるマタニティハラスメント防止対策の割合は、全国に比べてさらに低いことから、宮崎県ではマタニティハラスメントに対する意識が薄く、マタニティハラスメントが潜在的に起こりやすい状況にあるのではないかと考えられる。

企業規模別でマタニティハラスメントの防止対策に取り組む企業の状況については、宮崎県の100人以上の企業では50.0%、50～99人の企業では42.9%、30人～49人の企業では39.7%、10人～29人の企業では39.6%、1～9人の企業では29.8%となっている。全国の企業においても、企業規模の大きさに比例して、防止対策に取り組んでいる企業の割合が多くなっている。しかしながら、全国の企業において、30～99人の企業では61.7%、10人～29人の企業では45.3%が防止対策の取り組みをしており、企業規模別にみても、宮崎県の企業がマタニティハラスメント防止対策に消極的であることがわかる¹⁶。

1-2 育児をめぐる状況

宮崎県における女性の就業率は47.9%であり、全国の女性の就業率の47.1%を上回っている¹⁷。宮崎県の女性雇用者¹⁸のうち、一般労働者が49.1%、パート労働者が48.3%であり、約半分がパート労働者である¹⁹。

平成28年の厚生労働省の全国の調査によると、パート労働者は、出産、育児を理由とする離職率が、20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～45歳の階級において、一般労働者の離職率に比べて高くなっており²⁰、一般労働者と比べてパート労働者にとって、出産・育児は、雇用の継続を厳しくする要因となるのではないかと推察できる。

宮崎県における有業者の育児関連時間は、女性が162時間、男性が30時間であり、全国では、女性が144時間、男性が37時間であった。宮崎県の男性と全国の男性の育児関連時間にはさほど変わりはないが、宮崎県の女性は全国の女性に比べて約20時間も多く育児に費やしていることがわかる。また、宮崎県および全国のいずれの女性も男性に比べて3倍以上の時間を育児に費やしており、育児の大半を女性が負担していることがうかがえる²¹。

また、「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という伝統的な価値観について、宮崎県では、「そう思う」が2.6%、「どちらかといえばそう思う」が8.0%、「どちらかといえばそう思わない」が11.4%、「そう思わない」が68.2%であった。全国の女性の回答は、「賛成」が8.3%、「どちらかといえば賛成」が28.7%であり、全国の男性の回答は、「賛成」が9.4%、「どちらかといえば賛成」が35.3%であった²²。したがって、性別役割分担に対する意識は、全国

¹⁶ 宮崎県では、「パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント防止対策に取り組んでいない理由及び今後の予定」についても調査しており、取り組んでいない理由について、回答企業343のうち、「必要性を感じない」とする企業が172(50.0%)であり、最も多い回答であった。また、今後の予定については、回答事業所297のうち、「予定はない」とする企業が168(56.6%)、「検討中」とする企業が113(38.0%)、「取り組む予定」とする企業が12(5.6%)であった。

¹⁷ 宮崎県「平成28年度宮崎県男女共同参画の現状と施策」40頁。

¹⁸ 女性の管理的職業従事者の割合は、宮崎県が16.0%、全国が16.0%であり、全国と同様の傾向が見られる(総務省「国政調査」[平成27年])。

¹⁹ 宮崎県「平成28年度宮崎県男女共同参画の現状と施策」31頁。

²⁰ 厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概要」18頁。

²¹ 総務省統計局「社会基本統計調査」(平成23年)。

²² 内閣府「男女共同参画白書(平成29年度版)」。

に比べて宮崎県では薄くなっているのではないかと考えられる。しかしながら、宮崎県の意識調査によると、家計を支えることについては、「主に夫が分担するのがよい」が66.0%、「夫婦が同程度分担するのがよい」が29.1%であった²³。この結果から、経済的な柱となるべきはあくまで夫であり、妻はあくまで補助的に働くのが望ましいという意識がなお強く残っていると推察される。

2. 法規定の変遷

以下では、出産・育児による労働者の不利益取扱いやマタニティハラスメントについて、現行法の規定を確認するとともに、近年行われた重要な改正を紹介する。

2-1 不利益取扱いの禁止

産前産後の休業（産前については6週間以内に出産予定の女性の請求によって休業となるが、産後については、8週間を経過しない女性を強制的に休業させる）の請求や取得を「理由として」、解雇などの不利益取扱いをすることは、男女雇用機会均等法9条3項で禁止される。また、育児休業の申請や取得、所定外労働等の育児支援措置の利用を「理由として」、労働者に解雇などの不利益な取扱いをすることは、育児介護休業法によって禁じられている（10条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）。産前産後休業の場合も、育児休業や育児支援措置利用の場合も、不利益な取扱いになる代表的な行為としては、解雇、雇止め（有期契約労働者の契約更新を行わないこと）、賃金減額、昇進・昇格の人事考課に際して不利益な評価をすることなどが挙げられる（産前産後休業に関しては平18厚労告604号、育児に関しては平21厚労告509号を参照）。

これらの不利益取扱いをめぐる最高裁まで争われたのが、広島中央保健生活協同組合事件である²⁴。この事件では、病院で副主任として働く女性労働者が、妊娠を理由に軽易な業務への転換（労働基準法65条3項）を希望したところ、副主任の地位を免じられ、その後、産前産後休業および育児休業を終了し職場復帰するも、副主任に再び任じられないままの状態が続いたことから、妊娠・出産に関する事由や育児休業によって、降格、不利益な配置の変更という、男女雇用機会均等法9条3項の定める不利益取扱いの禁止および育児介護休業法10条の不利益な取扱いを受けたといえるかが争われた。最高裁は、男女雇用機会均等法の趣旨・目的に照らせば、妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格させる事業主の措置は、原則として男女雇用機会均等法9条3項の禁じる不利益取扱いに当たるとした上で、本件の措置は、管理職の地位と手当を失うという重大な不利益を与え、軽易業務への転換期間経過後も副主任への復帰を予定していないことから、男女雇用機会均等法9条3項の不利益取扱いに原則として該当すると判示している（ただし、本件措置の業務上の必要性、業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎づける事情につきさらに審理すべきとして、破棄差戻しとなった）。

この最高裁判決を受け、マタニティハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法および育児介護休業法の改正がなされている。これについては、2-2で詳しく述べる。さらに、

²³ 宮崎県「男女共同参画社会づくりのための県民意識調査」（平成22年）。

²⁴ 最一小判平26・10・23労働判例1100号5頁。

最高裁判決を契機として、男女雇用機会均等法および育児介護休業法についての通達²⁵も改正され、妊娠出産、育児休業を「理由として」とは、最高裁が判示したように、妊娠出産等を「契機として」不利益取扱いがなされたこと、具体的には、妊娠出産、育児休業の申出・取得と不利益取扱いとの間が時間的に近接しており、両者に因果関係があるといえることを意味するとされている。これらの通達改正により、「理由として」という文言の意味するところがより明確化され、最高裁判決の事例のように、ある程度の期間にわたって不利益取扱いの状態が継続している場合も、妊娠出産等を「契機として」不利益取扱いがなされたと解釈される余地が広がったといえよう。

2-2 マタニティハラスメントの防止措置

また、2-1で触れた、広島中央保健生活協同組合事件最高裁判決を受けて、マタニティハラスメントが起こる前に、それを防止すべく、新たに法改正がなされた。まず、男女雇用機会均等法11条の2が新設され、女性労働者の妊娠・出産、産前産後休業の請求や取得等に関する言動が職場でなされたことより、当該女性労働者の就業環境が害されないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を事業主が講じなければならないと定められた。さらに、育児介護休業法25条も新設され、男女労働者に対する育児休業、介護休業等の利用に関する言動が職場でなされたことで、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を事業主が講じなければならないとされている（いずれも施行日は平成29年1月1日）。

なお、いかなる行為がハラスメントとされ、防止措置が義務づけられるかについては、指針²⁶で具体的に定められている。

- (a) 制度を利用したことを理由に嫌がらせ等を行うこと（「制度等の利用への嫌がらせ型」）
- (b) 妊娠・出産したこと等に関して嫌がらせ等を行うこと（「状態への嫌がらせ型」）

のいずれかに該当する行為がハラスメントとされ、(a)の典型例としては、制度の利用をした旨を上司に相談したところ、上司が解雇を示唆したり、各種制度の利用申し出をしないよう同僚が当該労働者に言うことが挙げられている。また、(b)の典型例としては、上司や同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」あるいは「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」などと繰り返し又は継続的に言うといったケースが該当する²⁷。事業主はこうしたハラスメントを防止するため、ハラスメントに対する方針を明確化し、労働者に周知・啓発を行うとともに、相談窓口を設置し、さらに、ハラスメントが起こった場合には迅速かつ適切な対応を取らねばならない。こうしたマタニティハラスメントの防止措置を講ずることは、平成29年1月1日から事業主に義務づけられている。

²⁵ 平成18年10月11日付け雇児発第1011002号「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」、雇児発第1228第2号「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」。

²⁶ 「事業主が職場における妊娠、出産等に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平28厚労告312号）、「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平21厚労告第509号、平成28年改正）。

²⁷ 厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です!!」11頁。

2-3 紛争解決の流れ

なお、2-1の不利益取扱いの禁止、2-2のマタニティハラスメントの防止措置のいずれに関しても、各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での相談を受け付けており、労働者のみならず使用者からの相談も可能である。労働局では、寄せられた相談内容に応じ、必要なサービスを提供する、ワンストップサービスの仕組みが作られており、男女雇用機会均等法や育児介護休業法をめぐって労働者および事業主との間で紛争が生じたときは、各都道府県労働局長による紛争解決援助として、助言、指導、勧告を受けることができる（男女雇用機会均等法17条、育児介護休業法52条の4）。また、調停による解決も可能である（男女雇用機会均等法18条、育児介護休業法52条の5）。

3. 事例紹介

3-1 不利益取扱いに関する事例

2で述べたとおり、男女雇用機会均等法および育児介護休業法の改正により、新たにマタニティハラスメントの防止義務がつけ加わったため、改正後は、各労働局に寄せられる相談も不利益取扱いに関する事例とマタニティハラスメントに関する事例を区別し集計するようになったが、以前は、マタニティハラスメントと不利益取扱いとを区別せず、前者を後者に含めて集計していたことから、両者の件数の単純な比較は困難である。しかし、現在のところ、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談件数が、マタニティハラスメントの相談件数よりも圧倒的に多い²⁸。以下では、不利益取扱いに関して宮崎労働局に寄せられた実際の相談事例を紹介する。

(1) 解雇

解雇は、男女雇用機会均等法および育児介護休業法で禁止する不利益取扱いの筆頭として挙げられるものであり、妊娠・出産自体を理由に解雇してはいけないということは、事業主にも浸透しつつある。そこで、「やめろ」といった直接的な表現を避け、「やめたらどうかな」といったほめめかしや、「重いモノを持ってないなら働けないよね」といった遠回しな表現を用いて、解雇をうながす例が見られる。しかし、これらは、上記の法改正をうけ、今後は、マタニティハラスメントに該当するとして、事業主の防止措置が求められる可能性がある。

また、労働者に妊娠を告げられ、流産したらたいへんだからと労働者の身体に配慮したつもりで、勤務は翌月までにしてほしいと事業主が言ったという事案もあった。この事案については、労働局長による紛争解決援助が行われ、妊娠を理由とした退職勧奨や労働条件の変更の強要が、男女雇用機会均等法の禁止する不利益取扱いに該当することを説明の上、労働者の希望に沿った対応をするように助言がなされた。その結果、事業主は発言を撤回し、労働者が継続勤務できるようになった（平成26年度的事例）。

(2) 雇止め

有期雇用の労働者に対し、出産・育児を理由に契約更新せず、雇止めを行うのも、解雇と並

²⁸ 宮崎労働局平成29年6月30日発表によると、男女雇用機会均等法にかかる平成28年度の相談件数は、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが49件に対し、妊娠・出産等に関するハラスメントは13件となっている（図II-1）。

んで頻繁に起こりうる不利益取扱いの一つである。実際の相談例としては、次のとおりである。1年更新の契約社員として数年勤務している女性労働者が妊娠し、産前産後休業および育児休業取得の希望を事業主に告げたところ、契約の更新については確約できず、復職を認めない可能性があると言われたため、継続就業を求め、労働局に相談した。労働局長による紛争解決援助が行われ、労働者が妊娠の事実・各種休業取得希望を告げたタイミングで契約打ち切りの可能性を口にするというのは、妊娠・出産を理由とした雇止めにあたり、違法な不利益取扱いとなること、育児休業制度等については事業主の義務であるということにつき、説明・指導がなされた。最終的には、事業主が契約を更新し、産前産後休業および育児休業取得後の復職を認めている（平成27年度の事例）。

（3）復職後の契約形態変更

産前産後休業および育児休業取得までは問題なくとも、育児休業が終了し復職した後の労働者の処遇をめぐるトラブルになることがある。労働局に相談があった事例によると、正社員として働く女性労働者が育児休業を取得後、復職に際して、事業主から、すでに代わりとなる人を新たに採用しており、人員が余剰となるため、パートになるよう強要されたというものがある。労働局は、パートへの身分変更が育児介護休業法の禁じる不利益取扱いにあたることから、当該労働者を正社員として復職させるよう助言し、事業主もその助言にしたがい、正社員としての復職を認めた（平成26年度の事例）。こうした紛争がおこる背景として、育児休業取得前に、復職後について十分な話し合いが事業主と労働者とでなされていないことが挙げられるであろうと、雇用環境・均等室では指摘されていた。

3-2 マタニティハラスメントに関して

3-1で述べた不利益取扱いとは対照的に、マタニティハラスメントに関しては、労働局への相談自体がたいへん少ない状況にある。その理由としては、法改正されてから日が浅いこともあり、どのような言動・行為がハラスメントにあたるのか、まだよく認識されておらず、ハラスメントがあったとしても、労働局での相談にまで至っていないのではと、雇用環境・均等室においては言われていた。

数少ない中でも、実際にあったマタニティハラスメントに関する相談としては、妊娠している労働者に、男性の同僚がぶつかっていき謝らず、同じ職場にもう一人いる妊娠した労働者へはそうした行為をしないといったケースが挙げられる。

法改正により、マタニティハラスメントの防止措置が使用者に課されるようになってから、宮崎労働局では、ハラスメントがあった場合の懲戒処分について就業規則に規定すること、出産・育児により休業した人がいた場合、他の同僚の就業状況が悪化しないように配慮することなどを中心に指導している。育児休業等を取得した人がいることで他の労働者の仕事量が激増すると、同僚の不満がたまり、休業した、あるいは休業しようとしている労働者へのハラスメントにつながりやすいためである。しかし、マタニティハラスメントの防止措置については、まだ周知が追いついておらず、違反率が高い現状にある。ハラスメント自体についても、労働局への相談という形につながらず、泣き寝入りに終わっている暗数はもっと多い可能性があるだろう。また、いったん職場でもめてしまうと、その職場で継続して働くのが難しくなるといった

ことも、マタニティハラスメントが明るみに出にくい理由の一つと考えられると、雇用環境・均等室では言われていた。

3-3 紛争解決に関して

つぎに、2-3の紛争解決につきどのような手法が用いられているかという質問に対し、相談と援助が中心で、調停の利用はあまりないとの回答であった²⁹。相談を受けた時点で調停についても毎回、案内はしていることから、調停の周知が足りない可能性はないと思われる。一般の個別労働紛争で用いられるあっせんだと1日で解決が得られるのに対し、男女雇用機会均等法でその手続きが定められている調停は、解決までに3ヶ月程度はかかるのが、調停の利用が少ない原因かもしれないと言われていた。あるいは、妊娠・出産に際して何らかの紛争になった場合は、白黒をつけるといった形での解決を求めるより、早く次の会社に移り、途切れなく収入を得たいというニーズが高いという可能性も指摘されていた。

4 宮崎県の特徴と若干の考察

以上のことにくわえて、宮崎県の妊娠・出産と労働に関する状況については、下記のような特徴が雇用環境・均等室での聞き取りに際して挙げられていた。まず、妊娠出産による退職勧奨を受けると、ついその場では「辞めます」と言ってしまう、後になって思い直し、金銭的解決を希望するという相談事例が多い。また、以前と比べて、育児休業自体は取れるようになってきているが、復職後のトラブルに際して、後々、家族や子どもなどが学校で居づらくなるのではといった心配から、自分の権利を強く主張したり、労働局に解決を求めたりするのを尻込みする傾向がある。宮崎県では都市部よりも地域における人とのつながりが濃いことが大きいであろう。次に会社へ応募する際、マタハラを受けて辞めたことを履歴書になんて書けばよいか、面接のときになんと説明すべきかといったことを気にする労働者も多い。大都市だと、前の会社の関係者とはもう二度と会わないだろうし、次の会社の人事担当者や前の会社の関係者が知り合いであることもそうないだろうから、こうしたことを気に留めない人も多いだろうが、宮崎のように地域の人間関係が密であれば、いつ誰から情報が漏れるとも限らない。

また、自己都合退職となると雇用保険が受給できるまでに3ヶ月の待機期間が発生するため、会社都合の退職として待機期間なしに雇用保険を受給するにあたり、マタニティハラスメントを会社に認めてほしいというケースも結構あるように思うとも言われていた。夫婦が共働きすることでなんとか家計が成り立っている場合、退職により給与がストップすると生活に困るので、せめて雇用保険でカバーしたいという経済的ニーズが強いのだろうとのことである。

さらに、女性労働者が男性パートナーと一緒に労働局へ相談に来るケースが相当数にのぼるという興味深い指摘もあった。男性パートナーのみならず女性労働者も働かないと生活できないので、女性労働者は続けて働くことを希望し、男性パートナーの方も女性が継続して就労しないと金銭的に厳しいケースが多いためと考えられる。

ちなみに、男性労働者が育児休業を取得したことを理由とするハラスメントや不利益取扱いの相談はいまのところ存在しない（それほど長期にわたって男性労働者が育児休業を取るケー

²⁹ 「平成28年度都道府県別労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」12頁。

スがほぼ皆無であるためであろう)。

上記のことから、宮崎県においては、女性労働者が妊娠・出産および育児と仕事とを両立させることが、女性労働者をもっと「輝かせ」、社会における自己実現を目指すにとどまらず、家計を維持するために女性労働者の賃金収入が欠くべからざるものとなっており、男性配偶者にとっても、自分の配偶者が妊娠・出産、育児で仕事をあきらめなくて済むことの経済的意義が大きいといえる。他方で、宮崎県の経営者の意識は、子育て世代の意識とずれが大きくなっており、宮崎県は、出産・子育てをしながら仕事を続けたい女性労働者が働きやすい職場環境が実現されているというにはほど遠い状況にある。そのことは、育児休業の規定が未整備な企業が少なからず存在することや、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの件数の多さ、3-1(1)で触れた、妊娠した女性の立場に立って配慮したつもりで事業主が解雇を通告したケースからもうかがえよう。

しかし、女性労働者が賃金収入を得ることが経済的な切実さを帯びれば帯びるほど、同時に、マタニティハラスメントを受けた場合に、クビになって収入を失うのを恐れ、声を上げられずじっと我慢することにつながりやすい。その結果、深刻なマタニティハラスメントが起こっていても、表面化せずに見過ごされる危険性も大きくなる。今回の法改正でようやく事業主の防止措置が新たに規定されたこともあり、今後、マタニティハラスメントの実態は少しずつ明るみに出ると思われるが、引き続き、宮崎県のマタニティハラスメントの態様について、調査および分析を行うことで、実効性のある対策を考察したいと考えている。

おわりに

男女雇用機会均等法および育児介護休業法は、妊娠・出産、育児と労働を両立させたいと考える労働者にとってきわめて重要な法律であるにもかかわらず、頻繁に法改正が行われることもあって、その内容を正確に理解するのは容易ではない。これらの法内容を労働者のみならず事業主にもわかりやすく説明した上で、実際の紛争を解決にまで導くという重要な役割を、労働局雇用環境・均等室が担ってきたことが今回の調査でわかった。子どもを産み育てながら仕事を続けるにあたり、紛争解決の際の金銭的・時間的ロスをなるべく少なくしたいと考えるのは当然のことである。労働局長のイニシアティブのもとによる紛争解決援助は、こうした労働者のニーズを一定程度満たしているものと考えられる。解決まで日数を必要とする調停の利用が少ないのも、その裏付けといえよう。

しかし、他方で、上記のことはあくまで問題が生じた後での取り組みとならざるをえず、そもそも不利益取扱いやマタニティハラスメントを起こさないためには、行政任せではなく労働者および事業主の主体的な行動がさらに求められる。労働者は本来、どのような権利が自分にはあるかの最低限の知識を備えて働く必要があるし、事業主に対して、たとえば復職後どのように働きたいかなどについて、事前にきちんとコミュニケーションする努力を払わねばならない(誰かが「察してくれる」ことを期待しない)。事業主は、「なんとなくの親切心で」「よかれと思って」行動するのではなく、事業主としての法的義務を誠実に果たさねばならない。また、こうした義務を果たす上では、労働者の意向を聴きつつ、事業主側の事情もきちんと説明するといった努力が求められよう。こうした、ある意味シビアなコミュニケーションを労働者と事業主が持つ習慣が、宮崎県ではあまり根付いておらず、「いいっちゃ

宮崎における「マタニティハラスメント」の動向
-労働局雇用環境・均等室の聞き取り調査をもとに-

が（まあこれぐらいでいいだろう）」で済まされがちである。その結果、お互いのディスコミュニケーションが広がり、昨今の紛争の増大へとつながっていると思われる（労働者と事業主とのコミュニケーション不足については、今回の聞き取り調査においても何度も指摘されていた）。

なお、マタニティハラスメントの背景には、中小企業の人員不足がある。ただでさえ少ない人数で仕事をしているなか、一人の従業員が休業や育児支援措置を利用すると、他の従業員に対するダメージが大きい。この点、労働局雇用環境・均等室が、法改正をうけ、一人の産休・育休取得により同僚の仕事量が急増しないよう事業主に指導を行っているのは、宮崎県におけるマタニティハラスメントを減らす上で重要な取り組みであると評価できる。

マタニティハラスメントの防止措置が法律に組み込まれたことをきっかけに、紛争が起こる前の取り組みを、労働局の支援を受けつつ、より充実していくことができれば、宮崎県の男女は、妊娠・出産、育児と仕事との両立がさらに容易になることであろう。今後の動きを注視していきたい。

最後に、男性の育児休業取得率に向けてどのような方策をとるべきかは、女性に育児負担が大きく偏っている宮崎県において（1-2参照）、重要な課題の一つである。本論文では、紙数の関係もあり、男性の育児休業については十分に触れられなかった。他日を期すことにしたい。