

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 最近よく耳にする「マタハラ」の原因と対策

### ◆「マタハラ」の定義

「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略語であり、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的ハラスメントのことを言います。働く女性にとっては、「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つとされているそうです。

連合が今年5月に実施した「マタニティハラスメントに関する意識調査」によると、「マタハラという言葉も意味も知らない」と答えた人が約8割に上った一方、妊娠経験のある女性労働者の4人に1人が「マタハラに該当する被害を受けたことがある」と答えています。

### ◆実際にどんなハラスメントがあったのか？

連合が実施した「働く女性のための労働相談」では“マタハラ”について、以下のような相談が寄せられたそうです。

- ・「妊娠を告げたら、退職を強要された（解雇された）」
- ・「会社に育児休暇の規定はないと言われた」
- ・「妊娠中に残業や過重労働をさせられた」

### ◆なぜ、マタハラが起こるのか？

上記の意識調査では、職場で“マタハラ”が起こる原因として、次の3つが上位に挙げられました。

- (1) 男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足 (51.3%)
- (2) 会社の支援制度設計や運用の徹底不足 (27.2%)
- (3) 女性社員の妊娠出産への理解不足 (22.0%)

これらの結果から、妊娠・出産・育児に関する規定や制度をしっかりと整備し、社員への周知や啓発を行い、



意識を高めていくことが大切だと思います。

### ◆職場でのマタハラをなくすために

連合が作成した「働くみんなのマタハラ手帳」では、妊娠・出産と仕事を両立するための基本的な法律をマンガ等でわかりやすく紹介しています。

また、就業規則のチェックリストなども掲載しており、誰にとっても仕事と生活の調和が可能になるよう、職場全体の働き方の見直しを呼びかけています。

## 運送事業者に対する 監督指導・送検の状況

### ◆平成 24 年の監督指導・送検

厚生労働省から、自動車運転者（トラック、バス、タクシー等）を使用する事業場に対して行われた、全国の労働局や労働基準監督署による監督指導や送検について、平成 24 年の状況が公表されました。

自動車運転者を使用する 6,007 事業場に監督指導が行われ、何らかの労働基準関係法令違反が見

つかったのは、全体の82.0%(4,924事業場)、改善基準告示違反があったのは、全体の60.6%(3,640事業場)でした。

違反の内容は、多い順に以下ようになっていきます。

<主な「労働基準関係法令違反」の内容>

- (1) 労働時間 (54.9%)
- (2) 割増賃金 (24.3%)
- (3) 休日 (5.7%)

<主な「改善基準告示違反」の内容>

- (1) 最大拘束時間 (48.9%)
- (2) 休息期間 (35.9%)
- (3) 総拘束時間 (34.9%)
- (4) 連続運転時間 (30.3%)
- (5) 最大運転時間 (17.3%)

また、重大または悪質な労働基準関係法令違反により送検が行われたのは80件でした。

#### ◆「脳・心臓疾患の労災認定」は最多

自動車運転者は、依然として長時間労働が常態化しており、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種でもあります。

平成24年度は83件の労災保険の支給決定がなされています。これは氷山の一角であり、交通事故などで亡くなった自動車運転者の中には、長時間労働が要因であった場合もあるのではないかと推測されます。また、物損事故で済んだような場合でも、修理の間、その車両が使用できなくなれば、業務には影響が及びます。

厚生労働省では、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、「労働基準関係法令などの周知・啓発に努める」としています。現在、取り組んでいる企業でも、今以上に、自動車運転者に対する労働条件の見直しと監督・指導への対応は重要な課題となってくるでしょう。

#### ～当事務所よりひと言～

最近読んで面白かった小説に「おれ達バブル入行組」(テレビドラマの「半沢直樹」)があります。テレビも高視聴率をとったということでした。「基本は性善説、やられたらやり返す、倍返しだあ！」というのが流行語になっていますね。ほとんどのサラリーマンは半沢直樹と同じように戦うことはできず、その意味でこの小説が受けたのは、多くのサラリーマンの内心の鬱憤をはらすものだったからかもしれません。小説、フィクションの世界ではありますが、管理者として「半沢直樹」のような優秀な部下を持ったときに、そういう部下を活かすことができるかどうか、又、経営者として企業の理念、理想を追求する姿勢を堅持することを忘れてはいないかどうか、さらに決定者として理想と現実との間でどう折り合いをつけていくかという目でみても面白かったと思います。私個人にとっては、勝つにせよ負けるにせよ、「人生は戦いだ」ということを思い出させてくれた小説でした。(大滝)

社員が何の連絡も無く出社してきていない、こういう場合に会社としてどう対応するべきか「自宅まで行くか」「家族に連絡をするか」など、どこまでのアクションをどういう目安で行うのか迷ってしまうところです。「普段の様子は特に問題なく、健康状態も全く問題なさそうだった」「もちろん、これまで無断欠勤などは1回もありません」という事であれば問題ありませんが、その社員がメンタルヘルス不調を疑われていた場合、すぐに自宅を訪問してみるべきだと思います。最近、様子がおかしかったなど、「いつもと違う様子」があった場合も、「すぐに自宅を訪ねるべき」です。しかし特にメンタルヘルス不調の兆候を伴わない社員が無断欠勤した場合、会社側はどう対処すべきか、「下手に自宅を訪問するのは、逆に大ごとになってしまう」との考えもあります。基本的には、社員が無断欠勤し音信不通になったとき、どんな場合であっても、会社が本人の安否の確認・安全の確保に努める必要があるとまでは言えません。ただし、職場での本人の様子に心配な点が見られ、誰も本人の安否を確認したり保護する人がいないにもかかわらず、会社が安否確認もせずに放置し、その間に自殺してしまったというような極端なケースを想定してみると、会社には「本人の安否の確認・安全の確保に努める責任は一切ないとはいえない」と言われています。つまり、本人の安否の確認・安全の確保に努める必要性が生じるのは、音信不通となる前の状況から自傷他害のおそれが認められ、家族等による安否確認がされる見込みが無い場合です。そのような場合であって、かつ、会社が容易に安否確認等できる場合といえそうです。(馬場)