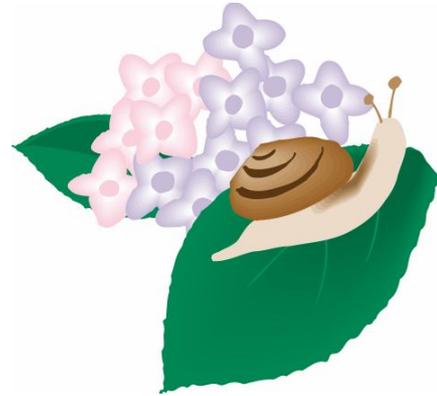


大滝・馬場人事労務研究所便り

企業は妊婦、産後ママにどう接するべきなのか ～赤ちゃんの部屋調査



◆3人に1人がマタハラを受けている

パパとママのためのメディア「赤ちゃんの部屋」が、出産経験のある女性に「妊産婦の働き方と会社の取り組み」に関する調査を行いました。調査の結果、「マタハラを受けたことがある、受けたかもしれない」と答えた女性は33.8%となり、約3人に1人がマタハラを受けていました。もっとも多く受けたとされるマタハラは「皮肉や嫌味を言われた(40.0%)」、次いで「体調不良を我慢させられた(24.9%)」「退職を促された(22.8%)」ということです。

◆こんな発言、態度は要注意!

妊娠中に上司や同僚から言われて嫌味に感じた発言は、「妊婦だから休憩多くていいね」「育休はどうせ暇だろう」「2人目すぐ妊娠は本当にやめてね」「(重いものを)なんで持てないんだ」など。妊娠、出産に対する理解不足からくるものが多いと考えられます。

◆復職の助けになったのは時短勤務制度

今回の調査では、産後に復職した方は53.7%と半数以上でした。しかし、そのうち6.8%が、「復職したがすぐに辞めてしまった」と答えています。育児と仕事の両立に悩み、復職を断念する方も多いようです。また、復職するときに助けになった制度は「時短勤務(48.9%)」「通院休暇や有給の取得(14.5%)」「フレックス勤務(通勤緩和)(12.7%)」など。勤務時間に関する制度が、大きく復職の助けになっていることがわかります。

◆うれしい配慮は「勤務時間の柔軟な対応」

会社に求める配慮を聞いた質問では、「勤務時間の柔軟な対応(43.8%)」「休み(有給)の推奨と促進(39.3%)」「業務の分担を軽くしてもらおう(35.7%)」などの答えが多く、やはり育児と仕事を両立するうえで時間的な配慮が求められていることがわかります。業務分担に関しては、「時短勤務でも業務量が変わらず負担が増えた」「残業で保育園の送迎が間に合わない」という声がありました。

◆正しい知識と理解、協力が不可欠

マタハラは違法行為です。予防には、出産経験の有無にかかわらず、妊娠や出産がどういうものかを職場全体で理解することが必要です。人材不足が叫ばれる中、全社員が十分な能力を発揮するためにも、妊娠・出産・育児への正しい知識をもち、周知・啓発していきましょう。

外国人労働者が感じた「働きにくさ」の理由 ～マイナビ「在日外国人へのアルバイト意識調査」

在日外国人の日本におけるアルバイトに対する意識を明らかにすることを目的とした調査が行われています(「在日外国人へのアルバイト意識調査」株式会社マイナビ)。

今後、これまで以上に外国人労働者の増加が見込まれるなかで、外国人労働者はどのようなことに不安や大変さを感じているのかなどの実態を知ることは、企業にとっても押さえておくべきことと思われます。以下、調査結果を見ていきます。

◆アルバイトを探す際に大変だと思うことは

「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている」が最も高く(40.1%)、次いで「日本語での履歴書等、書類の準備(27.9%)」「求められる日本語レベルが高すぎる(日本人と同等など)(26.5%)」「就労に必要なビザ取得などの手続き(23.1%)」「求人情報が日本語でわかりづらい(20.4%)」「面接時のマナー(5分前行動や、服装等)(20.1%)」「労働条件が分かりづらい(14.3%)」「アルバイトの探し方が分からない(4.8%)」などの声が上がっています。

アルバイト探しに利用するものとしては、「インターネットの求人サイト」が最も高く(79.6%)、次いで、「知人からの紹介」(40.8%)、「求人アプリ」(37.8%)となっています。

◆日本で働く際の不安要素は？

「自分の日本語能力」(56.1%)が最も高く、次いで「職場の人間関係」(40.8%)、「外国人だからという理由で不当な待遇や扱いをされないか」(40.1%)、「仕事は難しくないか」(32.3%)、「文化や生活習慣の違いを互いに受入れることができるか」(31.0%)となっています。上位3つについては、「実際に働き始めて不安が的中したこと」と同じ結果となっています。

◆働きやすさの理由と働きにくさの理由

働きやすさの理由としては、「希望通りの勤務時間で働ける」(31.5%)、「立地が便利である」(29.7%)、「仕事楽しい」(29.2%)、「仕事がらく」(28.8%)、「職場の人間関係が良い」(26.9%)、「職場の設備環境が良い、清潔である」(26.9%)、「時給(日給)に満足している」(26.5%)となっています。

一方、働きにくさの理由としては、「仕事内容が過酷」(36.0%)、「職場の人間関係が悪い」(26.7%)、「時給(日給)に満足していない」(20.0%)、「異文化への理解がない」(20.0%)、「希望より勤務時間が増やされる」(18.7%)、「外国人向けの教育、研修をしてくれない」(17.3%)が続いています。他にも、「日本人以外の人が非常に少ない」(13.3%)、「日本語を学ぶ環境がない」(12.0%)がありました。

アルバイトをしていてストレスを感じるタイミングについて、「職場の人とコミュニケーションがうまくとれないとき」「外国人に対する偏見を感じたとき」(いずれも 29.6%で最も高い)を挙げています。

～今月の判例研究～

今月は、会社(Y1)に採用されて広告制作業務に従事し、平成26年7月16日から休職した従業員(X)が、Xの上司(Y2)のパワハラ等により休職に追い込まれ治療を余儀なくされたとして、(1)上司Y2に対し不法行為(民法代表者709条)に基づく損害賠償の請求、会社Y1に対しては、Y2の使用者(民法第715条第1項)責任として、前記損害賠償の連帯支払いを求めたほか、(2)本件訴訟係属中に会社(Y1)のXに対する「業務の指示書」と題する文書などの送付が、パワハラに当たり不法行為を構成するとして慰謝料の支払いを求めたプラネットシーアール事件(長崎地判平30.12.7)を解説します。

(1)について、判決は①上司Y2が残業時間を減らすための指導・叱責する際、Y2は、叱責中のXの目つきや態度が気に食わないとして叱責したり、過去に叱責した問題を蒸し返して叱責したり内容的にはもはや叱責のための叱責と化し、時間的にも長

時間にわたり、業務上の指導を逸脱した執拗ないじめ行為になっていたこと、②始末書が累積しているなどと述べて解雇をちらつかせたこと、③Xをスケジュールミーティングに参加させず、Xからの報告だけ受け付けられないなど業務から排除することもあり、このような行為も、それ自体、業務指導の範囲を逸脱するいじめ行為と評価せざるを得ないとして上司Y2の行為は、Xの人格権を違法に侵害する不法行為(民法709条)であり、会社Y1も使用者責任(民法715条)に基づき、Xの損害を賠償する責任を負うとしました。

(2)について、Xが、訴訟遂行と並行して、自身が運営公開しているフェイスブックの「ブラック企業」のページに、「Y1がパワハラ、長時間労働、賃金未払および不当解雇の問題を惹起させた旨を適示」したことに対し、会社Y1がXに対し、①「Y1事件 パワハラ・長時間労働・賃金未払・不当解雇」と題するフェイスブック・ツイッターページを完全に削除すること、②Xに対する懲戒処分を検討しているため、何らかの弁明や謝罪があれば書面受領後1週間以内に提出することを内容とする業務指示書と題する文書を送付したことが、不法行為となるかについて、判決は、文書にある会社Y1の業務指示は、パワハラ等の被害者にあたるXの心情に対する配慮に欠ける態様のものであるが、これ自体が業務指示としておおよそ根拠を欠き、もっぱら嫌がらせ又はいじめを目的としたものであるとは認められないとして、Xの請求を棄却しました。

一般的に上司が部下に対し業務上の注意・指導することは原則として適法ですが、業務の適正な範囲を超えると違法となります。この適正な範囲を超える類型として、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議報告」では、①暴行傷害、②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言、③隔離・仲間外し・無視、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、⑤業務上合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと、⑥私的なことに過度に立ち入ること、がパワハラの実態類型として挙げられています。本件は、「叱責のための叱責⇒④」、「解雇をちらつかせる⇒②」、「スケジュールミーティングに参加させず、Xからの報告だけ受け付けられない⇒③」等の事実関係を適示して上司Y2の不法行為責任を判断していることが参考になります。(大滝)

～今月のトピックス～

政府は、希望する高齢者に70歳までの就業機会を確保することを企業の努力義務とする「高齢者雇用安定法の改正案」の骨格を発表しました。具体的には65～70歳について、①「定年廃止」②「70歳までの定年延長」③「70歳までの継続雇用」④「他企業への再就職支援」⑤「フリーランス契約への移行」⑥「起業支援」⑦「社会貢献活動参加への資金提供」の選択肢による就業機会を確保するよう、企業に努力義務を課す方針です。将来的には、労使合意による適用除外を設ける事も検討しながら、①～⑦までのいずれかを義務とすることも検討するとしています。ここ数年のうちに元気な高齢者は70歳まで働くのが当たり前の世の中になっていきそうですね。(馬場)