

# ジョカツのススメ

## 女性活躍の推進とマタニティハラスメント



皆さん、こんにちは。社会保険労務士の平山です。

突然ですが、皆さんの会社では労働力不足を感じたことはないでしょうか？

日本の将来人口の予測では、2050年に日本の人口は1億人まで減少する見込みとされており、比例して労働力人口も減少していくことが予想されます。

もちろん山形県も例外ではなく、2050年には現在の県内人口から3割程度減少することが予想されています。

このような環境の中で企業として労働力を充足させる方法の一つが女性の活躍推進とされており、国や民間の様々な取り組みによって、以前と比べ女性が生涯を通じて働くということはごく一般的なことと言えるほどになりつつあるのではないのでしょうか。

女性の活躍推進のための取り組みとして育児休業・介護休業を取得しやすい職場環境作りに取り組まれている企業もあるかと思いますが、2020年6月1日から「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が強化されたことはご存じでしょうか。

以前から職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては防止措置を講じることが事業主に義務付けられていましたが、今般の法改正によりマタハラについて相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止が新たに加わりました。

そもそもマタハラとは「職場」において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。

また、いわゆるマタハラは「制度利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」の2つに分類されており、制度利用への嫌がらせ型の具体的な例としては「育児休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない、あなたもそうすべき」と言われたことで、取得をあきらめざるを得ない状況になった。」というようなものになります。

状態への嫌がらせ型の具体的な例では「上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。」というようなものがあります。

このような、本来労働者の権利として取得できる制度の利用を阻害するような発言や、妊娠・出産したこと等のその人の状態に対する嫌がらせは、女性の活躍推進を妨げるだけでなく、会社全体の生産性に悪影響を及ぼす可能性もあります。

冒頭でも申し上げましたが、人口減少により県内はもとより全国的に労働力人口が減少していく中で、労働力不足の解消、特に定着率の向上のために働きやすい職場環境を整備することの重要性がこれまで以上に大きくなっていると言えます。

定着率の低い職場では慢性的な労働力不足から残業時間の増大に繋がり、従業員が疲弊して退職してしまい、そのことでさらに労働力が不足し時間外労働が増大するという悪循環に陥ってしまうこともあります。

マタハラを含めハラスメントのない職場を目指していくことは、会社側だけでなく従業員にとってもメリットが大きい取り組みとなりますので、ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備及び女性の活躍推進に労使で協力して取り組んでいただければと思います。

山形県社会保険労務士会  
社会保険労務士 平山 達也

