

職場における妊娠・出産の権利

杉浦 浩美

埼玉学園大学大学院専任講師

はじめに

雇用平等実現のために確立すべき欠かせない権利として、職場における妊娠・出産の権利がある。妊娠・出産の権利とは、産休・育休の取得保障はもちろん、妊娠中の労働に生じるさまざまな身体的制約に対しても、必要な母性保護措置を利用できること、かつ、それによって差別されない権利のことである。さらに、妊娠・出産が職場でいかなる抑圧にもさらされないことが重要であると考えられる。

現在、労働基準法には、産前・産後休業をはじめとし、軽易業務転換や危険有害業務の就業制限等の各種母性保護措置が設けられており、また、男女雇用機会均等法には、通勤緩和措置や休憩措置等の母性健康管理制度が定められている。これらは、長年の運動・取り組みの中で勝ち取ってきた成果と言える。だが、法や制度が調えられているにもかかわらず、日本の職場で妊娠・出産の権利が守

られてきたとは言い難い。なぜなら、女性労働者が制度を利用しようとする（あるいは利用に至る以前に）、差別され、排除される、というケースが後を絶たなかったからである。そうした差別や排除について、近年、わかりやすい形で社会に問題提起したのが「マタニティ・ハラスメント」（杉浦2009）という概念であった。2013年5月に実施された連合調査をきっかけに広く認知されるようになったこの言葉は、妊娠した女性労働者が職場でどのような経験をしているのかを社会に訴える役割を担った。当事者である女性たちが声をあげはじめ、裁判に訴える女性たちも続いている。こうした一連の動きを受け、2016年3月にはマタニティ・ハラスメント防止措置の義務化が国会で可決され、2017年1月1日から、施行されている。妊娠した女性の「働き方」や「職場環境」に関心がよせられるようになったこと、防止法が作られたことの意義は大きいだろう。その一方で、防止法の対象とされていない問題、さらに、法ができ、行為が限定されてしまったがゆえに、かえって見えにくくなってしまった問題もある。本稿では、今回の防止法の意義と課題を確認することで、雇用平等を達成するための職場改革として、何が必要とされているのか考察したい。

すぎうら ひろみ

埼玉学園大学大学院専任講師。専門は労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント。

著書に『働く女性とマタニティ・ハラスメント』（大月書店、2009年）、共著に『セクシュアリティの多様性と排除』（明石書店、2010年）、『なぜ、女性は仕事を辞めるのか』（青弓社、2015年）、『新版・排除と差別と排除の社会学』（有斐閣、2016年）等がある。

妊娠・出産差別の禁止と今回の防止法

均等法は1985年の制定時から妊娠・出産・産休取得による解雇の禁止が規定されており、さら

に、2007年の改正で、解雇のみならず、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の規定が設けられた(9条3項)。しかし、実質的な罰則規定をもたない均等法のもとでは、妊娠・出産差別事案が後を絶たなかった。さらに、職場で必要に応じて利用が認められているはずの各種の母性保護制度も、十分に活用されてはこなかった。女性たちは妊娠によって、解雇や契約切りといった雇用の危機にさらされるだけでなく、たとえ就業継続ができたとしても、必要な制度利用を保障されないまま、かなり「無理をした」「危険な」働き方を強いられてきた。解雇や降格といった目に見える不利益取扱いが大きな問題であることはもちろんであるが、目には見えないところで重ねられている、女性たちの「無理をした」「危険な」働き方ももっと問題化されるべきである。

均等法9条3項が、妊娠した女性への直接差別(退職勧奨や降格人事など)を禁止する法律であるとすれば、今回の防止法は、そうした直接差別に加え、「就業環境を害する行為」という、いわば間接差別を防止するためのものとも言える。2016年3月の改正において、第11条(セクシュアル・ハラスメント防止が規定されている)に新設される形で、「職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」(11条2項)が設けられた¹。この法を運用するにあたっての具体的なガイドラインとなるのが、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動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」である²。指針では、「妊娠、出産等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」を「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」とし、その具体的な内容を、「妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」(「制度等の利用への嫌がらせ型」)、「妊娠又は出産に関する事由に関する言動により就業環境が害されるもの」(「状態への嫌がらせ型」)³とし、2つに分類している。ここでは「就業環境が害される」行為が「言動に起因する問題」として設定され、さらにそれが「制度」と「状態」という2分類の「嫌が

らせ行為」として示されている。例えば、「制度等利用への嫌がらせ型」の典型例は、以下のように示されている。

- ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ②制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- ③制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

これにより「制度利用を認めない」「制度利用によって減給(降格)する」といった直接的差別のみならず、「申請させないよう圧力をかける」「言い出しにくい雰囲気をつくる」といった間接的な差別(職場の行為)も、問題化できるようになり、防止が義務付けられることとなった。

「嫌がらせ行為」以前の問題

これまで問題化されにくかった職場の様々な行為が「就業環境を害する」として防止の対象とされたことは評価できる。だが、逆に言えば、「就業環境を害する行為」が「言動による嫌がらせ行為」に限定されてしまった、とも言える。妊娠・出産の権利という観点から言えば、「嫌がらせ行為」の防止以前に、職場が取り組むべき課題についても明らかにしていく必要がある。

先ほどの「制度利用への嫌がらせ」を例に用いれば、制度利用の申請という段階以前に、制度そのものが認知されていない、利用率が低い、職場での普及や利用促進が図られていない、という実態がある。厚生労働省が実施する雇用均等基本調査では、定期的に、母性健康管理制度の規定の有無や利用状況について調査がなされているが、直近の平成25年度の結果をみても、規定がある事業所は「通院休暇」が44.2%、「通勤緩和」が36.7%、「休憩」が37.9%、「症状等に対応する措置」が46.5%と、いずれも、4割前後にとどまっている。1997年の改正で義務化されてから16年を経ているが、半数以上の事業所では、いまだ規定化され

ていない。利用状況についても、妊産婦のうち制度利用を請求した者の割合は「通院休暇」が12.5%、「通勤緩和措置」が5.5%、「休憩」が5.3%、「症状等に対応する措置」では「休業」が18.2%、「勤務時間の短縮」が14.9%、「作業の制限」が6.1%となっている。「通院休暇」については、前回の平成19年度が1.2%であったので、それに比べれば大幅にアップしているが、働く妊婦にとって必要と思われる「通勤緩和措置」や「休憩」などは、ほとんど利用されていない。制度を知らない、あるいは、たとえ知っていたとしても、「職場に迷惑をかけたくない」「代替要員がないから言い出せない」など、女性側が自己規制をする場合も多い。「利用したい」と申し出て「嫌がらせ行為」に合う以前に、「利用を申し出る」状況にない女性たちが多いと思われる。妊娠期の症状は個人差が大きく、制度利用の切実さについても、その状況は大きく異なる。であるからこそ、必要な人が「遠慮」や「自己規制」することなく、必要に応じて「あたりまえ」に利用ができる職場環境を作り出す努力が必要である。「嫌がらせ行為」の防止は当然であるが、もっと根本的なところで制度の措置率を上げ、利用を促進する取り組みが求められる。政策的に、企業に措置率の数値目標を設定させるような取り組みが必要ではないだろうか。

対象となるのは妊娠した女性労働者だけではない

職場の妊娠・出産差別は、妊娠した女性だけを対象として起こるわけではない。それは、男性を対象として、あるいは妊娠していない女性を対象としても起こりうる。また、企業で慣習的に行われている行為そのものが、差別を内包している場合も多い。冒頭に述べた妊娠・出産への抑圧である。

① 男性労働者へのハラスメント

妊娠したパートナーの健康状態が著しく悪化したことを理由に、時間外労働を拒んだ際の不利益取り扱いが違法とされないなど、男性が家族的責任を負担するうえでも、さまざまな困難が生じてい

る。3年ほど前になるが、男性労働者が多く参加する会合で、マタニティ・ハラスメントについて話をしたことがある。会の終了後、ひとりの男性(40代後半から50代くらいだろうか)が「自分もマタニティ・ハラスメントの被害者である」と訴えてきた。かつてパートナーが妊娠した際、つわりが非常に重く、起き上がれない状態が続いたのだという。彼が食事の支度をしなければ、パートナーとお腹の赤ちゃんの命が守れない。そこで、当時の上司に「少しの期間、残業を免除してほしい」と申し出たそうだが、「妻が妊娠したからといって、残業できない男性などいない」と一蹴されたのだという。育児休業取得を申し出た男性労働者に対するハラスメントは、パタニティハラスメント(パパに対するハラスメント)とも呼ばれているが、育休取得のみならず、この男性が経験したような事例は少なくないのではないかと考える。職場における妊娠・出産の権利は、何も、女性労働者に限ったことではないことがわかる。そこには「男性労働者が配偶者をケアする権利」が、当然含まれなければならない。男性労働者へのこうした差別や不利益取り扱いを禁止し、防止する法も、これから取り組まれるべきだろう。

② 妊娠していない女性へのハラスメント

さらに、妊娠・出産差別に悩んでいるのは、何も妊娠した女性ばかりではない。職場で日常的にみられる「まだ、産まないの?」「少子化解消のためにも早く子どもを産んだ方がいい」などの言葉は、まさしくハラスメントであろう。かつてセクシュアルハラスメントが女性の身体への揶揄や心無い発言を問題化したように、マタニティ・ハラスメントも「産む・産まない」を含む女性の身体性への抑圧的発言を問題化していかなければならないし、また、その力をもたなければならない。少子化を背景にあらゆる場面で、女性たちへの「出産圧力」が高まっている現在であるからこそ、これらの行為も防止の対象とすべきであろう。

③ 企業の慣習的行為を見直す

就職面接や人事面接等で未だ、「妊娠・出産の

予定を聞く」等の行為を行っている企業もある。先ほどの「出産圧力」とは逆に、「産むな」という圧力にもなりかねない行為である。女性が子どもを産むか産まないか、あるいはいつ産むかなどは、あくまで女性の自己決定権であり、企業や職場がそれに介入したり、圧力をかけるようなことがあってはならない。そうした行為は、1994年のカイロの国連会議で提唱され、国際的にも承認を得ている「性と生殖に関する健康・権利＝リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」にも反する。こうした企業の慣習的行為を問題化していく作業も必要である。

真の「働き方改革」とは？

政府が掲げる「働き方改革」には、「日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である」と掲げられている。それに寄せて言えば、日本の企業文化は、「妊娠・出産しない男性の身体」を基準とした「働き方」を作ってきたし、多くの女性たちもそれに「あてはまる努力」を強いられてきた。妊娠した女性は「非効率的な身体」として「一人前」とはみなされなかった。これまで、職場の妊娠・出産差別が容認されてきたのは、「妊娠した女性が差別されるのはあたりまえ」という根強い職場意識があったからである。そこには「女性であること」さらに「妊婦であること」への二重の差別構造があった。

あらゆる人が労働参加できる社会を目指すのであれば、なにより、この「働き方」の基準とされている男性身体モデルを問い直す必要がある。妊娠・出産のみならず、病気や障害などの身体的事情を負わない身体を「あたりまえ」とし、そこからはずれる身体を排除の対象としてきた職場に対し、さまざまな事情を負いながら働くことの「あたりまえさ」を確保していくことである。さまざまな事情には、ケア役割といった家族的責任も、当然含まれる。身体の多様性を保障し、生活上の様々な事情を抱えながらも「働く

こと」を喜びとできるような社会をつくる、「働き方改革」とは、経済再生のためでも生産性向上のためでもなく、人々が「働くこと」を自分たちの手に取り戻すためのものでなければならないはずだ。■

《注》

- 1 第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、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講じなければならない。
- 2 厚生労働省のホームページでは、当初「いわゆるマタハラ防止措置の適切かつ有効な実施を図るために定められたもの」とされていた。この「いわゆるマタハラ」という表現に「あいまいさ」が残されている。マタニティ・ハラスメントがどのような行為を指すのか、職場の何が問題とされているのか、さらに議論を重ねていく必要がある。
- 3 「状態への嫌がらせ型」の典型例も示されている。「妊娠したこと」「出産したこと」「坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと」「産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと」「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと」という「状態」に対する嫌がらせ行為であるとされ、以下のような事例が示されている。
 - ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
 - ②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

《参考文献》

- 厚生労働省 2014 「平成 25 年度雇用均等基本調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf> (2017 年 6 月 15 日アクセス)
- 杉浦浩美 [2009] 『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』 大月書店
- [2015] 「事情をかかえた身体」の困難と可能性— 「マタニティ・ハラスメント」とはいかなる問題か— 『女性学 Vol.22』 新水社, P.30-41.
- [2015] 「マタニティ・ハラスメントは何を問題化したのか— 「妊娠しても働き続ける権利」をめぐる」 『労働法律旬報』 No.1835, P.19-23.