

マタニティ・ハラスメント 相談活動報告書

～マタハラ Net 3 年半の支援活動と事例分析～

2020 年 8 月



NPO 法人マタニティハラスメント対策ネットワーク

埼玉学園大学准教授 杉浦浩美

目次

はじめに	3
序章 マタハラ Net のはじまり	4
第1章 マタハラ Net の相談活動の意義	5
自身の経験からメール相談活動へ	5
被害者たちの悲痛な叫び	5
「女性の駆け込み寺」として	6
第2章 相談支援活動の概要と相談内容の分析	7
本報告について	7
相談活動の経緯	7
マタハラ Net に寄せられた声の件数	8
本報告の分析対象	9
データと分析方法	9
相談支援活動の実際	9
相談者について	10
相談内容について	13
第3章 2016 年と 2017 年の相談事例一覧	21
【2016 年】	22
【2017 年】	26
第4章 マタハラ Net 相談活動 今後の課題	30
I 被害者同士の支援における「強み」と「限界」	30
II 相談の結果を追跡・把握するための課題	31
III 相談者のトレーニングやケースカンファレンスの実施	31
IV 相談者から回答者へ——マタハラ Net 相談活動座談会	32
①相談活動を担当するようになった経緯は？	32
②活動の意義や、相談活動で大切にしていることは？	32
③どのように時間を確保しているか？ 返信の所要時間は？	33
④相談対応に必要な知識はどうやって得ている？	33
⑤相談者からの返信、その後の報告はある？	33
⑥相談活動で今後、工夫していきたいことは？	34
⑦マタハラ撲滅への手応えは？	34
⑧メンバー間の連携方法は？	34

*「マタニティ・ハラスメント」と「マタニティハラスメント」の用語の使い分けについて、一般名詞としての「マタニティ・ハラスメント」には「・」を付し、固有名詞としての「マタニティハラスメント対策ネットワーク」では「・」を省略しています。

はじめに

マタハラ Net（NPO 法人 マタニティハラスメント対策ネットワーク）は、妊娠、出産、育児を契機とする職場でのハラスメントの撲滅と同時に、被害者支援、被害者同士のネットワークづくりを目的として設立された団体です。このたび、マタハラ Net の活動の柱のひとつであるマタニティ・ハラスメント（マタハラ）被害者からの相談支援活動に焦点を絞り、報告書を発行することとなりました。

支援活動として、被害者同士をつなぐ交流会やオンラインでの「おしゃべり Cafe」なども行っていますが、やはりメインの活動はメール相談です。相談では、被害内容をうかがい、公共の相談窓口・法律窓口への紹介、希望があれば、弁護士によるメールアドバイスも行っています。

これまで日々メール相談に対応するなかで、多くの相談者の方々の訴えや心の叫びのようなものを、細かく分析し広く社会に知ってもらう必要があると強く感じるようになりました。そこで、以前から当団体の活動に協力くださっている埼玉学園大学の杉浦浩美先生に、相談内容の分析について相談しました。杉浦先生はご著書『働く女性とマタニティ・ハラスメント』で、マタニティ・ハラスメントという用語・概念を初めて提唱された、マタニティ・ハラスメント研究の第一人者でいらっしゃいます。杉浦先生も私たちと同様な問題意識をお持ちで、報告書の作成を通してマタハラの撲滅につなげたいという一致した考えのもと、相談事例の分析と当報告書の執筆（第2章・第3章）をご担当いただくこととなりました。

この報告書作成には杉浦先生のほか、元事務局の柳沼尚子さん、マタハラ Net セミナー講師の宮田祐子さんにも多大なご協力をいただきました。また、平素より活動に大きくお力添えしてくださっている、東京駿河台法律事務所の坏由美子先生、りのは綜合法律事務所の塙創平先生、その他たくさんの方々に支えられてこの報告書の発行ができました。心より感謝申し上げます。

この報告書を今後の制度改革や組織運営にお役立ていただき、マタハラ撲滅につなげることができればたいへん嬉しく思います。

2020 年 8 月

マタハラ Net 代表理事 宮下 浩子

序 章

マタハラ Net のはじまり

理事 佐々木 奈緒子

NPO 法人 マタニティハラスメント対策ネットワーク（マタハラ Net）が誕生したのは 2014 年のことです。

それまで、マタハラという言葉自体あまり知られておらず、妊娠、出産で仕事を失った女性たちは、各個人で元雇用主を相手取り闘っていました。有益な情報もほとんどなく、手探り状態で、道なき道を歩いていたのです。

被害にあった女性は、自分の受けた扱いを弁護士に相談しましたが、元雇用主との交渉は決裂することも多く、労働審判や裁判にまで進むこともありました。もちろん、弁護士に相談する前に、労働問題の行政窓口である労働局の男女雇用均等室にも相談するのですが、その結果は、女性たちを大いに失望させました。労働局は、雇用主側の行為を是正したり、差し止めたり、罰則を適用するようなことはできず、それどころか不当な扱いを受けた女性たちに「歩み寄り」を求めたのです。

なかには、労働審判で自らの主張が認められて解決金を勝ち取った人もいましたが、多くの女性たちは妥協を強いられ、もやもやとした思いが消えることはありませんでした。

- ❖ 雇用主側のハラスメントが原因なのに、なぜ私が仕事を失うの？
- ❖ 小さな子どもを抱えて転職活動することの不利をなぜ私が引き受けるの？
- ❖ 転職がかなっても、時短勤務制度が使えないのでは？
- ❖ 保育園に入れなかったら、私はずっと失業したままなの？
- ❖ 労働局はこれからも、差別を受けた人に「歩み寄り」を求めるの？
- ❖ なぜ、法令違反した雇用主にはペナルティがないの？
- ❖ そもそも、女性が働き続けるというごく当たり前のことを実現するのが、どうしてこんなに大変なの？

そんなとき、被害にあった女性たちがメディアの取材を受け、記者から自分のほかにも同じような被害を受けた女性がいることを知らされ、お互いにつながりを持とうということになりました。実際に会って自分たちの体験を共有し合ううち、女性たちはもっとこのつながりを広める必要があると強く感じます。自分たちの体験を共有することで、他の被害者を救えるかもしれない、と。

こうして 2014 年 7 月、マタハラ体験を共有し、情報発信をする任意団体としてマタハラ Net が設立され活動を開始。1 年後の 2015 年 6 月、マタハラ Net は NPO 法人となりました。

第1章

マタハラ Net の相談活動の 意義

代表理事 宮下 浩子

自身の経験からメール相談活動へ

2003年、妊娠を理由に解雇された私は、それを不当として裁判を起こしました。裁判には勝利しましたが、解決後、自分と同じように、妊娠を理由に不利益取り扱いをされて辛く苦しい思いをしている女性がほかにもいるのではないかと、そういう女性の力になれないだろうか？との思いがつのり、妊娠を理由とする不利益取り扱いについて調べ始めました。調べていくうち、マタニティ・ハラスメント＝マタハラという言葉があること、マタハラ Net というマタハラ根絶を願い活動する団体の存在を知ります。そこでさっそく、「私もマタハラ経験者で、裁判も経験しました。マタハラ撲滅のために、ぜひ何か手伝わせてほしい」とマタハラ Net に連絡を取ったのです。

2014年9月、マタハラ Net 第3回交流会に参加し、自分の体験を初めて身内以外の方やメディアの方々にお話ししました。不当解雇から10年以上も経っているにもかかわらず、辛さ、苦しみ、悔しさなど当時の思いがフラッシュバックし、涙で言葉が詰まってしまいました。やはり、何年経っても心の傷は消えないことを実感し、マタハラ撲滅への思いをいっそう強くしました。私と同じような思いをする女性をなくしたい、マタハラを受けて辛い思いをしている女性に寄り添って、少しでも力になれば……と、マタハラ Net への活動に深く関わる決意をしたのです。

被害者たちの悲痛な叫び

2014年7月からマタハラ Net のメール相談が始まり、私は10月から担当することになりました。相談には、マタハラを受けた女性たちの悲痛な叫びがたくさん届き、相談者の思いを読んでいるうちに自分の体験がフラッシュバックして、泣きながら返信を書いていることもありました。なかには、1年近くメールのやり取りが続いた方もいました。その後も、辛くなったり、悔しさがよみがえってきたり、会社との交渉で悩んだり、何かあるたびにメールが届きました。

夫が妻になり代わって相談してきたこともありましたが、妻がマタハラにあってうつ状態になり相談できないので、妻になりすますようなかたちで相談してきたのでした。やり取りをするうち、その夫は、「あまりに親身になって対応してもらえたので、妻になりすましていることが心苦しくなった」と、本人ではないことを打ち明けられました。そこで、心配する夫の悩みも聴き、妻の心の支えとなるよう伝えました。

この方は、メールのやり取りを通じて心を開いて信頼してくださるようになり、夫婦で被害者交流会に参加されました。そこで、弁護士や参加者の話を聴いたりアドバイスを受けるなどし、笑顔で帰っていかれた二人の姿が忘れられません。強く印象に残っている相談事例です。

「女性の駆け込み寺」として

2014 年 10 月、広島のマタハラ裁判^(*)で「妊娠を契機とする不利益取り扱いは無効」との判決が出されたことを機に、マタハラ問題が注目されるようになり、2015 年に入ると相談メールはさらに増えました。その後も途絶えることはありません。

マタハラ Net では被害者支援活動として、メール相談のほかに被害者交流会も開催しており、マタハラ被害者はもちろん、マタハラについて学びたい、一緒に活動をしたいという思いを持つ方々が参加しています。交流会を通して、マタハラ Net に深く関わってくださる方も現われ、メール相談の担当者にもなってくれました。当初、メール相談はほぼ私一人で担っていたことを思うと、担当者も増え心強いかぎりです。

メール相談を担当するみなさんには、被害にあわれた方に対して「一人ではない」ことを伝え、「一緒に幸せになれる道を考えていきましょう」「一人で抱え込まないでください」などと声がけてほしいとお願いしています。自身がマタハラ体験を持っていたり、マタハラを撲滅したいという強い思いを持つ私たちにしかできない「心に寄り添う」対応を心がけています。

また、「これってマタハラですか？」などと、職場で自分が受けている「言動」に対する確認のような相談も増えました。「会社側に妊娠を伝えるときには、どのように伝えるのがよいですか」など、事前に準備したいので会社への対応方法についてアドバイスが欲しいといったメール相談も届くようになりました。さらに、妊娠を告げたら契約更新してもらえない、産休や育休を取らせてもらえないなどの相談も寄せられています。

受けているマタハラ被害の状況は個々人それぞれ違いますが、苦しみ、悔しさ、辛さ、不安など心に受けた痛みは皆一緒です。どこにも相談できない。誰にも相談できない。辛さをわかってもらえない——、そんな心の叫びを受け止め、寄り添うことで、少しでも心が癒やされ笑顔になってもらえるよう、マタハラ Net の相談メールが「女性の駆け込み寺」のような存在であり続けることを目指して活動しています。

(*) 広島中央保健生活協同組合事件（平成 26 年 10 月 23 日最高裁判決）

第 2 章

相談支援活動の概要と 相談内容の分析

埼玉学園大学・杉浦浩美

本報告について

本報告は、マタハラ Net が団体設立以来、主要な活動として行ってきた被害者への相談支援活動について、設立から 2017 年 12 月までの 3 年半の期間を対象に、その活動内容を報告するものである。報告者は、「被害者が被害者を支援する」というマタハラ Net が行ってきた相談支援活動の社会的意義と、そこに寄せられる被害の実態を明らかにすることを目的に相談事例分析を行った。以下、団体に相談が寄せられ、それに対する支援活動が始まる経緯と、本報告書が分析の対象とする相談事例について記す。

相談活動の経緯

2014 年 7 月に、マタニティ・ハラスメントの被害者当事者による被害者救済のためのネットワーク「マタハラ Net」が設立される。

創設メンバーによると団体設立時の目標とされたのは、以下の 2 点である。

- ①被害経験の共有（被害者同士の連帯〔つながる〕、被害者が声を上げやすくする）
- ②情報発信（社会的ムーブメントの中心を担う、世論喚起、裁判を闘う人への支援）

団体の活動がメディア等で紹介されるようになると、さまざまな被害者からのメールが寄せられるようになる。そのなかには、過去の被害を訴える体験談もあれば、いま現在、被害に苦しんでいる女性たちからの具体的な相談もあった。

団体のメンバーは、そうした「被害者たちの声」に寄り添い、共感し、励まし、さらに自らの経験を示しながら、アドバイスや情報を提供する活動を開始する。そうしたメールのやりとりのなかで「被害者が被害者を支援する」という独特の相談支援活動が生まれていく。

さらに、単に「体験を聞く」「相談に乗る」だけでなく、アクセスしてくれた被害者たちと「さまざまにつながる」ことも目指されている。例えば「体験・相談」を寄せてくれた人に対して、ホームページ上での「体験談執筆」を依頼し、多くの被害者と被害経験を共有することが目指される。また、交流会への参加を促し被害者同士が「直接的に」つながる試みもなされている。さらに、そうした交流のなかで、アクセスしてきた被害者自身が自分もスタッフとして参加したいと希望し、団体のメンバーとなっていくケースもある。

また、団体の知名度が上がってくるにつれ、団体をマタニティ・ハラスメントの「駆け込み寺」としてとらえる人も出てくるようになり、寄せられる相談も増加する。なかには高度な、専門的な法律の知識を必要とするような相談もあるが、そうした相談に対しても、非常にていねいな支援がなされている。相談への返信メールでは、まず、①被害者同士としての励ましと共感が伝えられたあと、②専門の相談機関の紹介など具体的な「情報提供」がなされ、さらに法的なサポートを求める人に対しては、③弁護士事務所や弁護士の紹介がなされている。また、④団体の活動を支援しているサポート弁護士から、1回に限り法的なアドバイス（回答）をメールで受けられる、という体制もとられるようになる。そのための相談記入シート（内容を弁護士に伝えるシート）も作成されている。こうしたサポート弁護士たちの献身的なサポートもあって、相談活動が充実していく経過が確認できる。さらに相談者に対して、孤立しないよう⑤交流会への参加を促す、⑥各地域で他の被害者とつながれるよう連絡先交換などのサポートをするなど、その支援は多岐にわたっており、かつ具体的である。

マタハラ Net に寄せられた声の件数

団体設立からこの報告書を執筆している 2019 年 10 月時点まで、団体にメール等で寄せられた相談・体験談の件数は 530 件である。以下が年度ごとの件数である。

（薄アミ部分は、本報告では分析対象外である。）

表1 マタハラ Net に寄せられた「声」

期 間	総件数	(件数)	
		相談	体験談
2014年(7月～12月)	55	55	—
2015年	77	77	—
2016年	103	57	46
2017年	76	49	27
2018年	145	132	13
2019年(10月まで)	74	69	5

* メールは、団体のホームページに寄せられたものがほとんどである（設立の初期に若干だが、SNS 等を通じて団体メンバーへ直接寄せられたものもある）。設立から 2015 年までは入力フォームがまだ整備されておらず、「相談」と「体験談」にカテゴリー分類がなされていないため、すべて「相談」としてカウントしている。2016 年から入力フォーム欄に「お問合せ内容」という項目が設けられ「相談」か「体験談」か、投稿者自らがチェックするシステムになった。2016 年以降はその分類に従って「体験談」と「相談」に分けてカウントしている。

* ただし、2016 年以降に「体験談」として寄せられたメールの中にも、実質的には「相談」的な要素が強いもの、実際的には相談として支援や対応がなされているものもある。

本報告の分析対象

本報告が分析対象とするのは、活動開始から 2017 年までに寄せられたメール 311 件のうち「体験談」に分類された 73 件を除く 238 件である。このうち、2014 年 7 月から 2015 年末までに寄せられたメール 132 件は、表 1 の注で説明したような事情で「相談」と「体験談」に分類されていない。よってすべて「相談」として扱う。ここには厳密に言えば「相談」とは言い切れない「体験談」的要素の強いものも一部含まれている。しかし、例えば「過去の体験」として寄せられたメールにメンバーが返信するなかで、その体験がいまも投稿者の心の深い傷になっていることが明らかになり、さらに返信を重ねるというやりとり等も見られる。設立初期は、相談活動のスタイルが徐々に形成された時期でもあり、すべてのメールにしていねいに寄り添い返信を重ねるなかで、相談支援のスタイルがつくられていった様子が確認できる。その意味からもすべて「相談」として分析対象とすることにした。

データと分析方法

団体に寄せられたメールへの返信（対応）は、団体メンバーが、それぞれ自分のメールアドレスから行っていた。匿名で寄せられる相談についてもメンバーは実名を記名し、対応していた。団体メンバーは「スタッフ」としての役割を果たしていたが専従ではなく、それぞれが仕事を持ちながら活動していた。メール相談についても、中心的にそれを担ってきたのは現代表の宮下浩子さんであるが、それでも、すべてのメールに対応することは不可能である。その時々で、返信できるメンバーが対応する形となっている。それゆえ、個々の相談事例についての返信が、団体のアドレスで共有されていたわけではない。そこで、相談活動についての全体を把握するためには、それぞれのメールアドレスで対応していた返信（やりとり）をデータ化する必要があった。マタハラ Net の事務局スタッフ柳沼尚子さん（当時）と宮田祐子さんがメンバー個々のメールアドレスから相談活動にかかわるメールをエクセルにデータとして落とし込む作業を担当し、それを報告者がさらに整理し分析する、という方法をとっている。

なお、相談事例をデータ化するにあたっては、相談者について個人が特定される情報は省き、匿名化したうえで分析をしている。また分析結果については、宮下浩子代表と団体の創設メンバーであり現在も活動の中心を担っている佐々木奈緒子理事両名の確認を得ている。

相談支援活動の実際

①相談支援活動にかかわったスタッフ数

対象期間の 3 年半の間に相談への返信・対応をした団体メンバーは 10 名である。

相談への返信は、たとえ相談者が匿名であっても、返信するメンバーはすべて記名（実名）で対応している。ひとつの相談に対して何通ものやりとりがなされる場合もあるが、ほとんどは、最初

に返信メールを送ったメンバーが最後まで対応をしている。しかし、なかには相談の途中で交代したもの、複数のメンバーで対応をしているものもある。複数人でかかわることで支援が可能となっているような場合であるが、それらも含め、相談への返信・対応にかかわった団体メンバーは計10名であった。このうち、最も多く相談対応をしているのは、宮下代表で81件の相談に対応している。これは分析対象件数238件の約3分の1にあたり、宮下代表が中心となって相談活動を支えてきたことがわかる。次に多い人が41件、ついで34件、24件と続く。また時期によって、対応するメンバーが入れ替わっており、仕事や子育てを抱えながらの支援活動において「そのときできる人が対応する」という方法がとられてきたことがわかる。

②相談と返信のメール数

ひとつの相談について、相談者からのメールが最も多かったのは28通。そのほか相談者からのメールが10通を超える相談ケースが6件あった。団体からの返信で、ひとつの相談につき最も多かった返信メール数は30通。そのほか返信メールが10通を超える相談ケースが9件あった。宮下代表によれば、「寄せられたメールに関しては必ず返信をする」という対応がとられているとのことである。ただ、238件のなかには返信メールが確認できないものも21件あった。データベースには対応した担当者が記載されているが返信メールがデータ化されていないものもあり、これは先に述べたように、個々のアドレスから対応していた事情により、どうしても個人のメールアドレスからメールを抽出できないものも出てしまったようである。

相談内容によっては、双方のメール（やりとり）がかなりの数に上るものもあり、最も多かったのが団体から30通の返信をした相談ケースであった。こうした何十通にもわたるメールのやりとりの場合は「交流会」への参加を促すメールや、「交流会」の場所や日時を知らせる連絡事項なども含まれている。そうした支援活動も含め、可能なかぎり相談者に寄り添う姿勢が貫かれている。

相談者について

「メール相談」であるがゆえに、相談者の状況や相談内容については文面から読み取るしかない。現在のホームページには「被害のご相談・体験談のご寄稿」というフォームが設けられており、投稿者が入力時に雇用形態や年齢等をチェックする欄があり、基本的なデータがとれるような仕組みになっている。だが、開設からしばらくはそうしたシステムはなかった。メールには年齢、雇用形態や職種、職場の状況などが記載されていないものも多く、統計的なデータとして示すことは難しいのだが、相談者の状況について読み取れる範囲で以下に報告する。（あくまで文面から読み取れるものを分析するという方法上の限界があることをお断りしておく。）

①相談者の居住地域

相談者の居住地域については、当初から相談の入り口となった「問合せフォーム」に都道府県を記す欄が設けられていたため、238件のうち不明は20件のみで、218件についてはデータがあった。

メール相談の特徴として、全国 34 都道府県から相談が寄せられており、海外（香港）からも 1 件あった。相談の多かった上位の 5 つの地域は以下である。

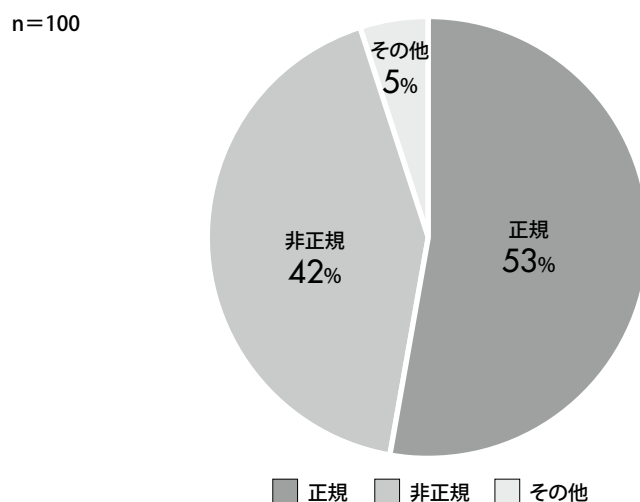
表 2 相談者の居住地域

(件数)		
1	東京	62
2	神奈川	20
3	大阪	19
4	千葉	19
5	埼玉	14

②相談者の雇用形態

正規雇用か非正規雇用か文面から判明できたものは 100 件である。内訳は、正規雇用が 53 件、非正規雇用が 42 件、その他が 5 件となっている。

図 1 相談者の雇用形態

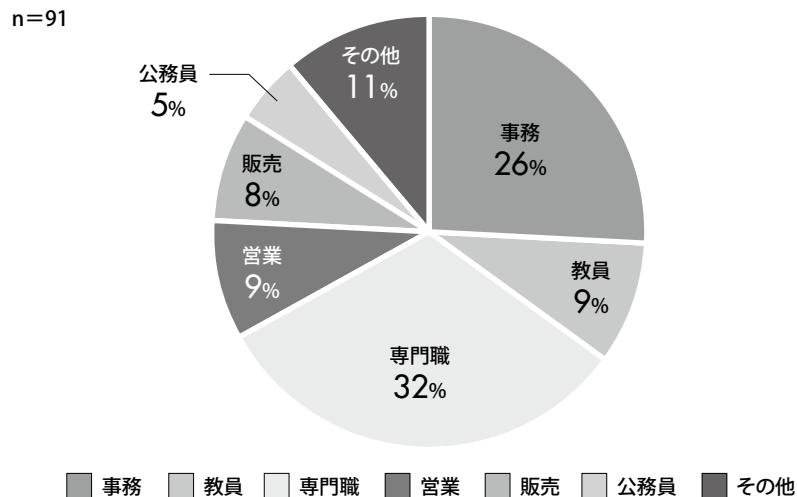


③相談者の職種

相談者の職種について文面等から読み取れたものは 91 件であった。

専門職が最も多く 32%、ついで事務職が 26%、教員と営業職が 9%、販売が 8%、公務員が 5% であった。専門職には看護師、介護職員等が含まれている。

図2 相談者の職種



④被害当事者（女性）以外からの相談

相談内容は、当然のことながらマタニティ・ハラスメントにかかわるものがほとんどである。筆者は、「マタニティ・ハラスメントとは、妊娠・出産する女性の身体性を、非効率的なものとみなして、労働の場から排除しようとする圧力装置」ととらえている。単に、妊婦だけを対象とした不利益取り扱いや嫌がらせ行為にとどまるものではない。本報告においても、妊娠・出産・子育てにかかわる相談はすべて分析対象としている。例えば、不妊治療中の嫌がらせや養子を迎えた際の育児取得に関するもの、時短勤務中の不利益取り扱いに関する相談などである。

マタニティ・ハラスメントの相談以外では、パワーハラスメントの認定を求めて裁判で闘っている男性から「同じ不当解雇被害者として情報交換したい」といったメールが1件寄せられている。

相談者は被害を受けている当事者女性が圧倒的に多い。しかし少数ではあるが、被害当事者女性以外からの相談もあった。最も多いのは職場の同僚で、これは男性同僚、女性同僚どちらからもある。そのほとんどが「同僚が被害を受けており何とかできないか（助けてい）」という相談であるが、一部、職場の妊婦の態度やそれに対する周囲の扱いに疑問をもち「逆マタハラ（相談者が用いている表現）ではないのか」という「同僚側の被害」を訴えるものもあった。妊娠した女性を部下にもつ管理職からの相談も1件あった。周りの社員の不満がたまっていることへの対応について相談している。また、「加害者とされた側」からの相談も1件あった。「後輩女性からマタニティ・ハラスメントだと訴えられた」というもので、それについての強い異議が訴えられている。

家族からの相談では、夫からの「妻の被害についての相談」が多い。最初は夫が相談を寄せたが、やりとりを重ねるうちに当事者である妻自身がメールを寄せるようになった事例もあった。また、被害を受けているのが夫自身であるという、被害当事者男性からの相談もある。「妻のつわりがひどく、家事や育児を担うため定時であがらせてほしいと職場に配慮を求めたが認めてもらえない」といったものや、「(心身ともに追いつめられた) 妻にかわって育児を担うためシフト調整を願い出たが認められず、非正規への転換を迫られている」といった内容であった。このケースでは妻も夫

も被害当事者といえる。家族からの相談ではほかに、母親が娘の被害について相談しているものも1件あった。

また、日本在住の外国人からの相談が3件あった。中国人が1件、フィリピン人が1件（相談メールは英文）、アメリカ人男性からの妻と自分の被害についての相談が1件（相談メールは英文）である。こうした、英文の相談メールに対しても英語のできるスタッフが対応し、また英語で対応してくれる支援機関を紹介するなど、適切でていねいな支援がなされている。

表3 被害当事者女性以外からの相談

	(件数)
職場の同僚	6
職場の管理職	1
被害者の夫	4
被害者の母親	1
被害当事者が男性 (1件はパワーハラスメント)	3
加害者として訴えられた側	1

相談内容について

以下からは相談内容について、被害の内容、被害時の状況、相談目的、相談時の状況について分析する。ただし、ここでもメールの文面から内容を読み取るという方法的限界があることをお断りしておく。

①被害の内容

被害内容の分類にあたっては、以下の5つに分類した。

1) 不利益取り扱い

A 解雇や退職勧奨・退職強要、B 望まない異動や異動命令、C 正規から非正規への転換、D 降格や減給処分、E 派遣切り（契約更新しない）等、雇用条件に直接的にかかわるような被害

2) 心理的ハラスメント

A 暴言や嫌がらせ、職場のいじめ行為、B 必要な制度利用が認められない、C 必要な配慮が得られない等、精神的な被害

3) 身体的ハラスメント

A 流産や切迫早産等、何らかの妊娠・出産トラブルに結びついてしまった、B うつ病やPTSD など、何らかの病気や障害に結びついてしまった等、身体的な被害

4) その他

5) 不明

言うまでもなくこれらの被害は複合的に起こっている。どのような被害であっても女性側が心理的ダメージを受けているという意味では、すべての事例に心理的ハラスメントが含まれている。また、相談のなかには身体的不調について記載されているものも多い。ハラスメントで身体に不調をきたすという意味では、多くの相談に身体的ハラスメントの要素が含まれているとも言える。それらをふまえたうえでここでは、被害内容としてもっとも訴えが強かったもの（あるいは被害が深刻だったもの）を分類対象とする。例えば、退職強要の過程で上司から暴言を吐かれたようなケースは「不利益取り扱い」であり、かつ「心理的ハラスメント」でもあるが、ここでは「不利益取り扱い」としてカウントする。また、激しい「心理的ハラスメント」のためうつ病を発症してしまったような場合は身体に直接的被害があったものとして「身体的ハラスメント」に分類する。なお、被害当事者以外からの相談については、被害を受けている女性の状況についての記述から読み取る。

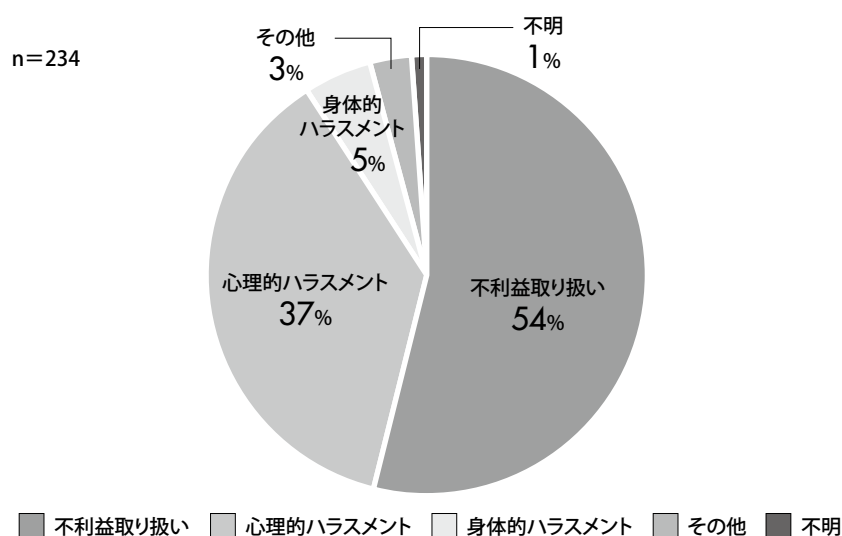
以下がその結果である。

（先に紹介したパワーハラスメント被害男性と管理職からの相談、さらに同僚側の被害を訴える相談と加害者として訴えられたという相談事例の計4件を除く。分析対象は234件。）

表4 被害の内容

	(件数)
不利益取り扱い	126
心理的ハラスメント	87
身体的ハラスメント	11
その他	6
不明	4

図3 被害の内容



寄せられた相談の半数以上が「不利益取り扱い」に関するものとなっている。ついで「心理的ハラスメント」で、この2つの被害で全体の9割を占める。「身体的ハラスメント」も5%あった。

「不利益取り扱い」で多いのは、退職勧奨、退職強要、契約更新しないなど雇用そのものが脅かされるような被害である。さらに、減給や降格、望まない異動や遠隔地への転勤命令など、被害内容は多岐にわたる。こうした雇用条件に関する相談については法的な知識を必要とするものも多く、高度な専門的判断が必要とされる事例については、サポート弁護士等が対応にあたっている。

「心理的ハラスメント」で多いのは、職場での暴言やいじめであった。発言や嫌がらせの内容が克明かつ具体的に記された、A4で換算して10枚以上に及ぶような訴えもあった。通院休暇など必要な制度が利用できない、あるいは夜勤や残業の免除等、必要な配慮が得られないという訴えもある。これらは「心理的ハラスメント」に分類しているが、制度利用が阻まれる、配慮が得られないことによって、身体的に非常に厳しい状況で勤務しなければならないという意味では「身体的ハラスメント」でもある。1件だけ「家庭内の精神的虐待」を訴える相談があった。このケースでは加害者は夫であり、相談者は「マタハラとは、職場での内容のことだけで、家庭内での精神的虐待などは、取り上げてもらえないのでしょうか？」と問いかけていた。

「身体的ハラスメント」に分類したのは、ハラスメントと身体への被害がはっきりと関連づけて記されていたものである。例えば「会社からの圧力で堕胎した」「暴言によってPTSDを発症した」「退職に追い込まれる過程のなかでうつ病になった」などである。その訴えはどれも深刻である。

ここに分類した以外にも、切迫早産や切迫流産、流産、妊娠悪阻^{おそ}など、身体的トラブルが記載されているものは多い。例えば、「妊娠悪阻で休みをとって復帰したら、職場でいじめられた」「流産したことに対して暴言をはかれた」などさまざまである。これらはハラスメント被害によって身体へのトラブルが引き起こされたケースと区別するため「心理的ハラスメント」に分類しているが、妊娠悪阻で苦しむ妊娠初期の女性や流産後で心身ともに大きなダメージを受けている女性にとっては、嫌がらせ行為や言葉の暴力それ自体が、身体へのさらなる悪影響を及ぼす。最初にも指摘した被害は複合的に起こっており、複合的な被害ほどより深刻である。

「その他」に分類したのは、職場での直接的な被害ではないが、制度的な不備や社会的な支援不足についての相談や、「被害を防ぐためのアドバイス」を求めるものなどである。制度的不備については、法人代表を務める女性からの「代表であるがゆえに、妊娠・出産・育児に対してなんの制度的保障もない」という相談や、非正規女性からの「制度的支援がない」という訴えなどがある。「被害を防ぐためのアドバイス」とは、「妊娠中の就職活動で面接時にどのような伝え方をしたらいいか」や「まだ子どもはいないが、将来、産休を取りやすくするために今から、どのような働きかけをすればいいか」といった相談などである。こうした「被害を未然に防ぐための相談」が寄せられるのは、被害者団体の特色ともいえるだろうし、また、団体の力が最も発揮される部分ではないだろうか。

「不明」としているのは、被害の詳細が記されていないものである。専門弁護士の紹介を求める相談などで、裁判や訴訟を起こす旨が記されているのみで、被害内容はほとんど記載されていないものもある。

②被害時の状況

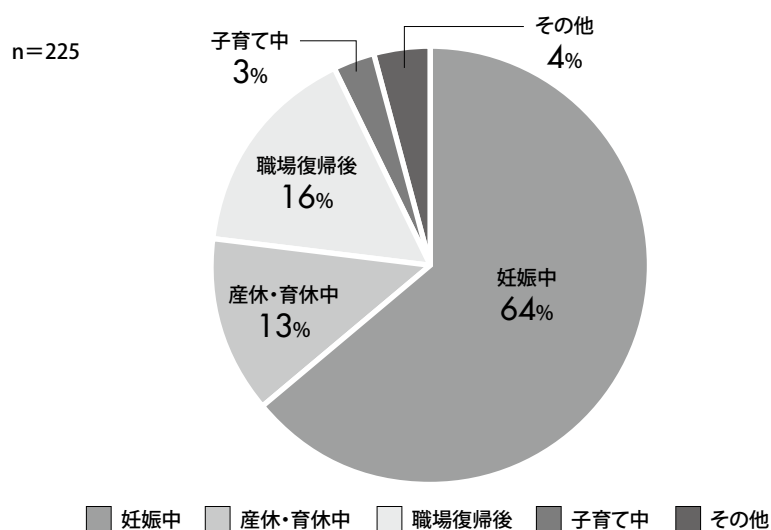
寄せられるメールは、現在進行形で被害が続いているものと、過去の被害経験について書かれているものに大別される。ただし、過去の経験といっても、それが現在に至るまでさまざまな形で影響しているからこそメールが寄せられているわけで、その意味で過去の被害経験が現在まで継続しているとも言える。

ここでは現在、過去を問わず「直接的な被害経験」があり、かつ被害経験時の状況をメールから読み取ることのできるものについてみていく（分析対象は225件）。

表5 被害時の状況

	(件数)
妊娠中	145
産休・育休取得中	29
職場復帰後	35
子育て中	7
その他	9

図4 被害時の状況



被害を受けたときの状況は「妊娠中」が最も多く、6割を超えていた。次に「職場復帰後」、ついで「産休・育休取得中」である（なお、被害が妊娠中から復帰後まで続くケースもあるが、その場合は、被害発生時の状況でカウントしている）。

「妊娠中」の被害は退職勧奨や解雇、契約終了などといった不利益取り扱いに関するものが多い。妊娠によって仕事を失いかねない状況に置かれた女性たちは、「妊娠しなければよかった」「子どもの誕生を喜べなくなった」などの悲痛な声を寄せている。妊娠そのものを否定的に考えるところまで追いつめられるのは、女性の「働く権利」だけでなく「生む喜び」さえ奪われる重大な人権侵害である。また、雇用そのものは継続できたとしても、「夜勤免除が認められない」「必要な配慮を得られない」といった訴えは多く、そこには「暴言」「いじめ」といった被害も並ぶ。「必要な配慮を得られず流産した」「ストレスで流産した」といった訴えもあり、妊娠中に受ける行為は、心理的にはもちろん、身体的に深刻な被害をもたらしている。

「職場復帰後」の被害としては、減給や降格処分、一方的な職務変更、非正規への転換強要、約束された昇進が見送られるなど、やはり不利益取り扱いに関するものが多い。遠方への転勤、異動命令など、退職せざるを得ない状況に追い込まれるケースもある。

「産休・育休取得中」に受ける特徴的な被害として、「復帰面談におけるハラスメント」がある。「復帰の際の三者面談での言動によりうつ症状が出始めた」といった深刻な事例も寄せられており、復帰をめぐる交渉の場でどのようなやりとりがなされているのか、改めて問題化していく必要があるだろう。

「子育て中」としたのは、復帰後しばらくしてからの「子育て中」の相談も寄せられているからである。「2人の子の子育て中の無理な勤務配置」や「小児がんの子の看病中に暴言を受けた」等の訴えである。

「その他」には、不妊治療中や流産後に受けた被害が含まれている。

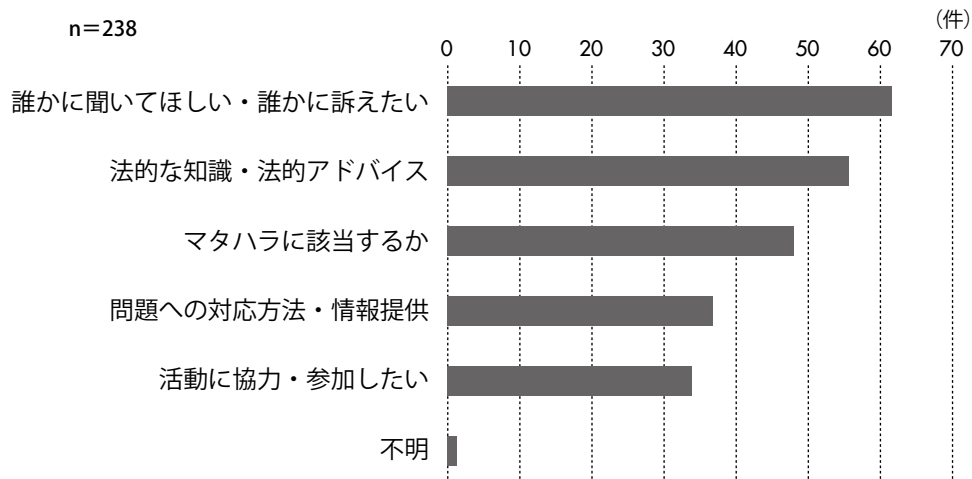
③相談の主な目的

相談の目的については、相談目的がハッキリしているものとそうでないものとに大別できる。以下、相談者が相談を寄せた主な目的について分析する（分析対象は238件）。

表6 相談の主な目的

	(件数)
誰かに聞いてほしい・誰かに訴えたい	62
法的な知識・法的アドバイス	56
マタハラに該当するか	48
問題への対応方法・情報提供	37
活動に協力・参加したい	34
不明	1

図5 相談の主な目的



最も多かったのは、相談の目的が明確にあるわけではないが、とにかく「誰かに話を聞いてほしい・誰かに訴えたい」というものであった。具体的な情報やアドバイスを求めるというより、自分の辛さ・苦しさを知ってほしい、経験を聞いてほしい、誰かにわかってほしいという「悩み相談」的なものである。「毎日辛い」「納得がいかない」「居場所がない」「ただの愚痴です」「夜も眠れない」「精神的に参っている」など、追い詰められた女性たちの苦しみの声が寄せられている。労働基準監督署に不当解雇ですでに訴えている女性は、「今は悔しいながらも仕事をしていますが、毎日辛い」と綴っていた。一人で闘っている女性たちにとって、自分の辛さをわかってくれる場があるということ自体、大きな意味を持つのではないだろうか。それは現在進行形の被害だけでなく、過去の被害についても同様である。出産を終え復帰した看護師の女性は、妊娠中に受けた被害が忘れられず、「未だに PTSD のようにフラッシュバックし夢にも見てしまう」と訴える。別の女性も「9年たった今も、その時の〈悲しみ、苦しみ、悔しさ〉を忘れることができない」と訴える。長く心に残っていた苦しみや悔しさを相談メールで初めて吐き出したという女性も少なくない。こうした、具体的な「答え」を求めるというより、ただ自分の話を聞いてほしい、わかってほしいというタイプの相談こそ「被害者が被害者を支援する」という団体の強みがもっとも発揮されるものではないだろうか。

相談目的として同じく多かったものが「法的知識・法的アドバイス」を求めるものである。「違法性があるか」「訴えることはできるか」「雇用均等室では法的に問題ないと言われたが、本当にそうなのか」「専門の弁護士を紹介してほしい」など具体的な相談も多い。退職強要や派遣切りなどの被害に直面している女性たちにとっては緊急を要する相談であり、なかには「〇〇日までに返信がほしい」といった切羽詰まったものもある。すでに組合や労働局など専門機関に相談している場合もあり、そこで満足な対応が得られず、さらに悩みを深めて相談を寄せてくる女性もいる。高度な法的知識が求められるとともに、そうした被害者の心に寄り添った対応が求められている。

3 番目に多かったのが、職場の行為が「マタニティ・ハラスメントに該当するか」という相談である。これは、管理職や同僚など、被害当事者以外からも寄せられている。マタハラ Net が相談活

動を始めた2014年は、マタニティ・ハラスメントという言葉や概念が社会的に認知され始めたころであり、それがどういう問題であるか、まだ十分な理解は得られていなかった。テレビや新聞報道で初めて「マタハラ」という言葉を知り、自分の被害に「気づく」という女性も多かった。そうしたなかで、自分の受けている行為が「マタハラに該当するのか」という質問や相談が多く寄せられているのだが、こうした相談のなかには非常に深刻な、被害性の高い事例も多く含まれている。自分が直面している「悪質な行為」を「被害」とすら自覚できずに、「私のわがままですか」「私が悪いのでしょうか」と問いかけているものもある。心身ともに追いつめられた状態で「女性側の責任」と思い込まされてしまう構造もみてとれる。

「問題への対応方法・情報提供」に分類したのは、法律の知識というより、相談先の情報を求めたり、上司への対応方法や会社との交渉の仕方など、実践的なアドバイスを求めるものである。回答する団体メンバーも多くが被害当事者であり、メールのやり取りのなかで回答者自身の経験を紹介するなど、実践的な知恵やアドバイスを授けている。

「活動に協力・参加したい」に分類したのは、相談や体験談を寄せる一方で団体の活動に「参加したい」「手伝いたい」「スタッフとして参加したい」「交流会に参加したい」等の意思が示されていたものである。マタハラ Net 開設当初は、こうしたメールが多く寄せられており、実際にその後、スタッフとして活動している人もいる。

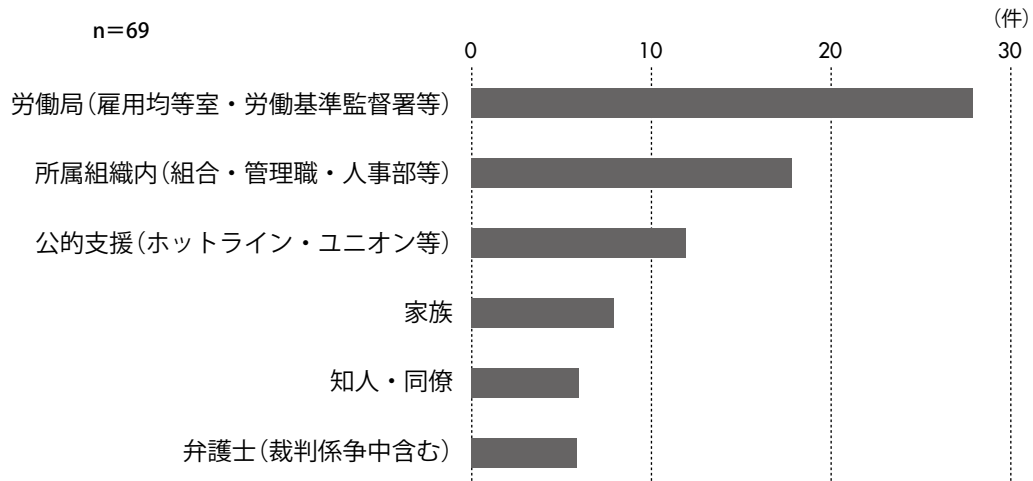
④相談時の状況

団体への相談時、他機関であったり、家族や同僚であったり「すでに誰かに相談していた」ことが読み取れたケースが69件あった。以下が、その相談先である。

表7 他機関への相談（複数回答あり）

	(件数)
労働局(雇用均等室・労働基準監督署等)	28
所属組織内(組合・管理職・人事部等)	18
公的支援(ホットライン・ユニオン等)	12
家族	8
知人・同僚	6
弁護士(裁判係争中含む)	6

図6 他機関への相談（複数回答あり）



全体の約3割近くの相談が、すでに誰かに相談した後の「二次相談」として寄せられたことになる。一次相談先として最も多かったのが、労働局の機関で、雇用均等室や労働基準監督署等があげられている。次に多かったのが、所属している組織内への相談で、組織内の組合や人事部、総務部等のほか、加害者ではない他部署の管理職も相談先としてあげられていた。3番目に多かったのが公的相談先である。さまざまな団体が設けているホットラインや、個人で相談できる組合（ユニオン）等があげられている。現在裁判係争中であるという事例も含め、すでに弁護士に相談している人も6名いた。私的な相談先としては、家族、知人、同僚等があげられている。また、これら複数に相談している事例もあった。

反対に、団体に相談を寄せるまで誰にも相談できず、一人で抱え込んでいる状態であることが確認できたケースもある。マタハラ Net の相談活動が、一次相談機能と二次相談機能の両方の役割を果たしていることがわかる。

第 3 章

2016 年と 2017 年の 相談事例一覧

埼玉学園大学・杉浦浩美

本報告書の分析対象となった 2014 年 7 月から 2017 年 12 月は、マタニティ・ハラスメントが社会問題として大きく取り上げられていた時期である。その後半の 2 年間はハラスメント防止のための法制化に向けての議論がなされ、防止法の施行という大きな出来事もあった。

2016 年 3 月にマタニティ・ハラスメントの防止措置の義務化が国会で可決されると、これを受けて男女雇用機会均等法が改正され、2017 年の 1 月 1 日から企業は職場におけるマタニティ・ハラスメントを防止するための措置を講じなければならなくなった。その具体的なガイドラインともなる「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等」は 2016 年 8 月 2 日に公布された。厚生労働省のホームページでは、「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」と記載されていた。この「いわゆるマタハラ」という表現からは、マタニティ・ハラスメントという言葉が指し示す問題の射程が法整備の時点でも「あいまい」とされていたことがわかる。マタニティ・ハラスメントとは具体的にどのような行為を指すのか、職場の何が問題とされ、何を防止すべきなのか、社会的に十分な理解が得られていたとは言い難く、それは現在においてもなお、ていねいな議論を要すると考える。一方で、社会問題化から防止措置の義務化まで、かなり迅速になされたことはやはり大きな意義があり、多くの女性たちが声を上げやすくなったことも事実であろう。そうした時期に、マタハラ Net にどのような声（相談）が寄せられたかを記録することは、それ自体意義があることと考え、ここに収録する。

相談件数は 2016 年が 57 件、2017 年が 49 件である。その翌年の 2018 年は相談件数が 132 件と設立からの 5 年間で最も多くなっていることから、防止法の効果という意味では、2018 年以降に見られると言えるだろう。本報告書では 2018 年以降は分析対象となっていないが、今後の課題としたい。

事例一覧は、相談が寄せられた日時の順番に記載している。なお、一覧作成にあたっては、第 2 章で述べたとおり、メールの文面から内容を読みとるという方法的限界があることをお断りしておく。

【2016 年】

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
社員数名の小さな会社で産休・育休が認められそうにない	妊娠中	悩み相談（ただの愚痴です）
派遣先でのスーツや革靴の強制	妊娠中	マタハラになるか確認したい （労働局にも相談）
【相談者は同僚】職場の嘱託職員の育休取得が認められない	（妊娠中）	男性管理職に育休取得を認めさせたい
パート保育士だが主任に「妊娠する予定なら働かれても困る」と言われて退職	妊娠希望中	悩み相談 （誰かにきいてほしい）
社長の言動や嫌味。コンプライアンス相談窓口相談したいが躊躇している	妊娠中	マタハラにあたるか
【相談者は夫】外国人で全文が英語。私立学校勤務だが婚姻前妊娠で夫婦とも解雇されそうである	（妻は妊娠中）	対応へのアドバイス （助けてほしい）
保育園に栄養士として勤務。復帰後は遠方へ異動になると社長から伝えられる	育休取得中	会社への対応・アドバイス
妊娠前に決まっていた事業部門への異動が妊娠を告げた後に取り消された	妊娠中	マタハラにあたるか。 情報や事例を知りたい
社長から育休復帰はさせられないと言われた。ママインターンを使って入社したのに納得できない	育休取得中	対応へのアドバイス
公務員。仕事内容の軽減を求めたが認められない。労働組合も動いてくれない	妊娠中	悩み相談
契約社員はそもそも育休取得は無理であることを、これから出産を望む人に伝えたいと思い連絡した	妊娠中	悩み相談
パートだが、辞めたいと伝えた希望時期より 2 カ月前に辞めるよう言われた	妊娠中	マタハラにあたるか
転職後に多胎児を妊娠。来月で辞めてほしいと言われた	妊娠中	悩み相談
企業の契約保育士。妊娠を告げたところ契約保留され、不利益な復帰の条件を提示されている	妊娠中	法的なアドバイス （雇用均等室に相談済み）
看護師。復帰面談で夜勤の免除を希望したが認められない。看護部長からの暴言	育休取得中	悩み相談（心が苦しい）
契約社員として入社。3 度の出産・育休取得、時短勤務を利用する中で大幅な減給。薄給になった	復帰後	法的な知識（契約社員で結成する労働組合に所属）

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
育休復帰後に減給を言い渡された	復帰後	法的な知識（不利益取り扱いにあたるか）
産休中に業務上必要な連絡をしたのに「部外者」と言われ話を聞いてもらえなかった	産休中	マタハラにあたるか
育休中の人事異動。明らかに窓際へとおいやられている	育休中＋復帰後	対応へのアドバイス
社長から「1年も休めなんて言っていない」と言われるなど、育休取得に対する抑圧的態度	妊娠中	悩み相談（助けてください）
希望の認可保育園に入りたいので育休を延長したい。会社からは事業所内保育園に入れ復帰するよう言われている	育休中	対応へのアドバイス
産休中に会社の給与制度の変更があり復帰にあたって確認したら減額になるとのこと。それについて通知もなかった	産休・育休中	マタハラに該当するか
10年以上勤務。第1子から度重なる退職強要。第4子復帰後、顧問弁護士からパートになるか退職するか迫られる	復帰後（育児中）	法的な知識（労組に相談済み）
復帰の話を進めていたのに、解雇理由が「能力不足」で解雇通知が届く	育休中	対応へのアドバイス
自分だけ期末賞与が支払われない	復帰後	法的な知識（違法ではないのか）
【相談者は管理職】コールセンターの管理者だが、時短明けの育児中の正社員のことと周りの不満がたまっている。みんなを納得させるため、残業できない事情を説明してもらいたいのだが	（該当社員は時短明けの育児中）	本人に理由を説明させることは、マタハラに該当するか
パート勤務。辞める意志を伝えたら「明日から来なくていい」というラインがきた	妊娠中	マタハラに該当するか
遠方への異動を命じられ、就労継続不可能なため退職せざるをえないのに、離職票は自己都合退職とされた。会社都合に変えさせたい	復帰後	法的な知識
夫婦で同じ会社に勤務。妊娠を告げたら夫とともに社長と常務から呼ばれ、総バッシングを受けた。その後、切迫流産の診断	妊娠中	悩み相談 （他機関にも相談している）
育休を1年希望したが半年にするよう言われ認めてもらえない	妊娠中	対応へのアドバイス（労働局へ相談済み）

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
労働局に相談し、助言・調停をしたが、会社側がマタハラを認めない	妊娠中	今後の対応へのアドバイス
妊娠悪阻で 1 カ月の自宅安静。部長から「出産に専念したら」と退職勧奨が繰り返される	妊娠中	マタハラに該当するか
地方公務員。切迫流産で病気休暇取得。復職後、通勤が困難となったため年次休暇取得を希望したが認められない	妊娠中	法的な知識
妊娠中から復帰後まで嫌がらせが続いている	妊娠中 + 復帰後	対応へのアドバイス
妊娠を告げた後、事務職だったのに工場の現場作業を命じられた。断ると部署異動の命令が出され「復帰後に戻る場所がなくなる」などと脅された	妊娠中	悩み相談（電話で話を聞いてほしい）
妊娠中に減額、降格。復帰後は遠方への出向を命じられる。本社に戻ったが賞与の支給が自分だけない	復帰後（妊娠中から被害あり）	対応へのアドバイス（どのようにやりとりすればいいのか）
正社員でフルタイム勤務。育休取得の復帰後は在宅勤務を打診された	妊娠中	対応へのアドバイス（提案を拒否できるか）
事務職。産休直前に遠方への配置転換。退職勧奨	妊娠中	マタハラにあたるか
昇格したが減給となった。時短勤務だが、資格手当も時短換算される	復帰後	法的な知識（給与計算・育児時短勤務との関係）
育休から複職した初日に上司に呼び出され解雇	復帰後	法的な知識
契約社員。妊娠を期に職場全体からの無視やいじめ。切迫流産で休業中もメールで責められる	妊娠中	対応へのアドバイス
正社員で 2 度目の育休中。第 1 子のときから、部長、係長、主任からそれぞれハラスメントがあった。復帰後にまた同じことをされるかと思うと憂鬱	妊娠中～育休復帰後（相談時は 2 度目の育休中）	マタハラにあたるか 対応へのアドバイス
販売職。ハイリスク妊娠。出血し自宅安静を命じられたが休めないなど、身体的に必要な配慮が得られない	妊娠中	マタハラにあたるか （私が甘いのでしょうか）
検診日を有休にするよう命じられた	妊娠中	マタハラにあたるか
転職して入社する際に会社から、初年度から育休を取得できると書面で説明を受けていた。だが妊娠が判明すると、産休は取得できるが育休は認められないと言われた	妊娠中	法的な知識（この場合、育休は本当に取得できないのか）

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
上司 2 人からの暴言。退職勧奨	妊娠中	対応へのアドバイス
言葉によるハラスメント	妊娠中	対応へのアドバイス
不当解雇（雇用保険トラブル）	妊娠中	法的な知識
退職強要	妊娠中	法的な知識
妊娠を上司に報告したところ約束されていた昇格がなくなるかもしれないと言われた。精神的ストレスで夜も眠れない	妊娠中	法的な知識（不利益取り扱いにあたるか）
言動によるハラスメント。いるだけで迷惑をかけているようで辞めたい	妊娠中	悩み相談（死んでしまいたい）
嫌がらせ行為。妊娠を報告してから担当していた仕事を取り上げられ、仕事をさせてもらえない状態	妊娠中	法的な知識
直属の女性上司より嫌がらせ行為。退職させるよう経営者に直訴された。ストレスで妊娠中毒症になった	育休中	法的な知識（勧告等ができるか）
代替の人が正社員になっており、復帰しても仕事を与えてもらえない。業務連絡すらされないまま、2 カ月半が経った	復帰後	マタハラにあたるか
派遣社員。切迫早産で入院中に上司が病室に来て契約更新しないと告げられた	妊娠中	マタハラにあたるか
第 1 子育休復帰の際に不利益取り扱いを受け、雇用均等室に相談した。第 2 子では復帰面談の申し入れを無視され、社内コンプライアンス室に相談。その後上司から（解雇理由のための）行動監視がなされていると教えられた	復帰後	マタハラにあたるか （行動監視は法的に問題ないのか）
残業免除されず上司からは暴言。その後流産した。退職するつもりである	流産後	法的なアドバイス（被害を訴えたい）

【2017 年】

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
看護師。「仕事が遅い」「嘘をついている」などの中傷被害	妊娠中	悩み相談（仕事に行くのも苦痛。ストレス）
嫌がらせ行為。高齢出産だが必要な配慮を得られない。職場は被ばくの危険性もある	妊娠中 （不妊治療の末）	マタハラにあたるか
同僚の暴言。上司が雇用均等室に相談するが、会社側は何もできないと言われる	妊娠中	悩み相談（復帰後への不安）
復帰前に契約先から業務委託費の値下げを要求される。断ると同社に勤務する夫に圧力がかけられた	育休中	悩み相談（こんな不条理なことは許されるのか）
子どもが 1 歳のとき正社員の求人募集に応募。最初の 2 カ月のみ試用期間（契約社員）と言われたが 1 年たっても正社員になれない。「小さい子どもがいるから正社員にはできない」と言われた	育児中	対応へのアドバイス
正社員。「パート扱いでもかまわないので少しでも長く働きたい」と伝えたところ「いますぐ辞めてほしい」と言われた	妊娠中	悩み相談（誰かに被害を訴えたい）
「復帰後は地方勤務になる」と言われ、争うのにもつかれ、やむなく退職	育休中	法的アドバイス（会社都合の退職にしたい）
派遣社員。更新時に 6 カ月の延長依頼を受け、妊娠を理由に 3 カ月の延長を希望したところ、更新延長自体を取り下げられた	妊娠中	対応へのアドバイス（3 カ月の更新延長を希望）
面談の際、復帰について難色を示すような態度や話し方をされる。退職を促されていると感じる	育休中	マタハラにあたるか
「職場復帰は無理」と言われ、ロッカーの私物を整理され、退職願を書くよう強要されている	育休中	対応へのアドバイス（自己都合退職とされることに納得がいかない）
転職で内定後、入社前に妊娠が判明し、内定が取り消された	妊娠中	法的なアドバイス（雇用均等室に相談済み）
教育現場で働く正規公務員。管理職からの心ない発言	妊娠中	悩み相談（精神的にまいって夜も眠れない）
4 歳と 1 歳の子育てをしながら現在妊娠中。1 歳の子が保育園待機のため、一時保育を利用し時短勤務や有休取得で対応している。複数の同僚から「子どもがいる人はいいいね、それを理由に休んだり遅刻したり早退できて」などの言動によるハラスメントを受けている	妊娠中	悩み相談（精神的にまいっている）

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
言動によるハラスメントがあり、会社に相談しても状況は変わらず。切迫流産の不安に耐えながら仕事をするのに疲れてしまい、出勤することもできなくなってしまった	妊娠中	マタハラに該当するか
育休復帰面談で社長から、給与は年間 60 万円の減額と言われた	育休中（復帰面談）	対応へのアドバイス（納得いかない）
外資系金融企業の顧客担当だったが第 1 子の復帰後、仕事内容が雑用や補助的業務に替えられた。マミートラックから抜け出せない。まもなく第 2 子の育休から復帰予定だが、仕事内容は変わらないと言われた	第 1 子復帰後 第 2 子育休中	法的な知識（育児を理由とした不利益取り扱いになるか）
大学の通信教育を受講中。スクーリングが出産予定月と重なってしまったため日程変更を願い出たが応じてもらえない	妊娠中	悩み相談（憤り）
先輩社員（役職あり）の嫌がらせ行為。「妊婦と働きたくない。異動させるか辞めさせるように」と上司に進言。切迫流産で自宅安静中、一方的に業務を送りつけてきた	妊娠中	悩み相談（雇用均等室に相談済み。どうしてここまで苦しまなければならないのか）
総合職だが、会社から「復職後に短時間勤務を選択する場合は一般職になるように」との連絡を受けた	育休中	法的な知識（変更を断ることはできるか。変更を強要された場合、不利益取り扱いに該当するか）
福祉職。同僚によるハラスメント。「流産してもかまわない」「妊娠されて迷惑。スタッフに謝罪しろ」などの暴言。施設長はフォローしてくれるが、退職を考えている	妊娠中	法的な対応・対応へのアドバイス（労基署に訴える以外にできることはあるか）
【相談者は同僚】組合役員だが女性は 2 名のみで、もう一人の女性が妊娠。執行部の妊婦への対応に違和感をもつ。妊娠当事者の主張が無批判に取り入れられるのは逆マタハラではないのか	（該当女性は妊娠中）	対応へのアドバイス（客観的な意見が聞きたい）
派遣社員。妊娠判明後、契約更新ができないと言われた。派遣元からも仕事の紹介がない。出産後、無収入の不安からうつ病を発症	妊娠中	法的な知識（裁判で訴えることはできるか）
女性上司からの言動によるハラスメント。妊娠悪阻で休んだことに對し「休んでいるのに働きたいは自分勝手、迷惑」など数々の暴言	妊娠中	悩み相談（死にたくなるほどつらい）
女性上司からの嫌がらせ行為で精神的に追い詰められ流産。その後退職し現在は無職	妊娠中 （その後流産）	法的な知識（賠償してほしい）

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
【相談者は夫】妻のつわりがひどく、家事が全くできない状況。幼稚園児の世話もあり、職場に残業免除を願い出たが配慮してもらえない	（妻は妊娠中）	対応へのアドバイス
管理職であり高齢妊婦。妊婦中に男性部下のマタハラに強く抗議した。復帰後に上司から、その男性部下への行為がパワハラであると言われた	復帰後	法的な知識（処分となった場合は、法的手段に訴えるしかないのか）
店長から毎日いじめのようなことを繰り返された。労働基準監督署にも相談。重度の妊娠悪阻で毎日点滴しながら通ったが、バイトに降格されたのち解雇	妊娠中 （数年前の経験）	対応へのアドバイス（何かできることはないか。泣き寝入りしたのが今も悔しい）
妊娠判明後、体調を考慮してもらい配達業務から事務業務に異動。復職面談時、事務業務期間は人事考課に反映されないとわれ、納得がいかない	復帰後	法的な知識（妥当なことなのか知りたい）
勤続年数 9 年目。育休復帰し時短勤務だったが妊娠が判明。妊娠悪阻と切迫流産で 2 カ月休職。通常勤務に復帰したがボーナスがいっさいなしとされた	復帰後 妊娠中	法的な知識（ボーナスカットは不利益取り扱いにあたるか）
正社員。年子で出産。一度も復帰せずに 2 人目の育休取得。復帰面談で「託児所付きの仕事探すのもあり」と言われショックを受けた	育休中（復帰面談）	悩み相談
腹部が圧迫される仕事なので、産休前に今まで使ってこなかった有休（30 日以上ある）を取得したいと申し出たが「有休は月に 5 日以上取ることはできない」と言われた	妊娠中	法的な知識（有休をすべて取得してから産休に入ることはできないのか）
上司からの業務に関する嫌がらせ行為。これまでより業務量を増やすと言われる、突然業務を取り上げられる、確認なく内容や予定を変更される、など	妊娠中	対応へのアドバイス（嫌がらせ行為の防止について、さらに上の上司に相談中）
福祉職で正社員。施設長の対応に違和感。「無理をしなくていい」と送迎や会議から外され残業しないと言われる（自分が望んだわけではない）。一方で体に負担のかかる入浴介助は行っている	妊娠中	対応へのアドバイス（望まない業務外しは拒否できるか）
派遣先で受けた流産したことに対する心ない対応。男性社員から経過や体調に関して無神経な質問を受け苦痛だったが、契約更新されなかった	流産後	悩み相談（マタハラ、もしくはセクハラではないか）
地方公務員。妊娠悪阻、頭痛などの体調不良があってもいっさい必要な配慮が得られない。ぎりぎりの状態で仕事をしている	妊娠中	法的な知識（地方公務員における妊婦への制度はあるか）
妊娠 8 カ月。突然、同僚から仕事を与えられなくなった。上司に相談したが「あと 1 カ月で産休だから我慢するように」と言われた	妊娠中	マタハラに該当するか

被害内容（訴え）	被害時の状況	相談の主な目的
アルバイト勤務。ストレスの多い毎日で退職を決意。退職日の5日前に出血し、その後流産	妊娠中	法的な知識
勤続3年目。妊娠中。以前から上司のセクハラに悩んでおり、仕事が干されている状態	妊娠中	悩み相談
【相談者は同僚】後輩女性に協力してきたが、突然、「パワハラ、マタハラを受けた」と訴えられた		マタハラ被害を訴えられた側の気持ちはわかってもらえるのか。安易にハラスメントという言葉を用いて脅していないか
ベンチャー企業の実務者だったが、妊娠判明後、契約社員への降格、付与されていたストックオプション剥奪の打診を受けた	妊娠中	マタハラに該当するか
中学校の非常勤講師。県の教育委員会から「妊娠がわかった人はきりのいいところで辞めてもらっている」と言われた	妊娠中	対応へのアドバイス（妊娠による雇止めは違法だと思うが、どう伝えればいいか）
復帰後にまったく経験のない部署への配置転換を打診された。明らかに人的トラブルが発生しそうな部署である	復帰後	マタハラないしパワハラに該当するか
復帰の際の三者面談で人事課長からマタハラを受け、精神的ダメージでうつ症状が出た。会社に行くことができなくなり、辞めようかと思っている	復帰後	対応へのアドバイス（録音なしで闘うことはできるか）
退職を相談した際に上司から「子どもをつくるなら先に言え」などと言われた	妊娠中	マタハラにあたるか
妊娠を上司のみに報告。安定期までは内密にしてほしいと伝えたが、社内のみならずクライアントにまで知られていた	妊娠中	悩み相談
入社1年目で妊娠。会社からは「退職してもらえない」と言われた	妊娠中	法的な知識（退職勧告は違法か）
復帰後に遠距離地への異動を命じられ、リーダー職からも降格、減給となる。コンプライアンス部門へ相談後、さらに状況が悪化	復帰後	対応へのアドバイス（異動前の部署への復帰と人事異動制度の透明化を望む）
産休を希望したら遠回しに辞めるよう促された	妊娠中	マタハラに該当するか
妊娠初期のアルバイトスタッフ。勤務先の男性店長がまったくつわりを理解してくれない。自分の妻の経験ですべてを判断され、ストレスがたまる一方	妊娠中	マタハラにあたるか

※本報告書の第2章と第3章は、日本学術振興会科学研究費助成事業（基盤研究（C））「マタニティ・ハラスメント」に関する調査研究—労働領域における「多様な身体性」—（研究課題番号：26380704 研究期間：2014～2017年度）の研究成果の一部である。

第4章

マタハラ Net 相談活動 今後の課題

理事 山本 美紀（Ⅰ～Ⅲ）
マタハラ相談担当者（Ⅳ）

Ⅰ 被害者同士の支援における「強み」と「限界」

「強み」＝回答者自身の経験に基づく共感的理解、相談者の心に寄り添う支援

マタハラ被害当事者による支援活動の「強み」は、なんといっても相談者と回答者が苦しみや悩みを分かち合えるという点です。それが、相談者が相談しやすい環境づくりにつながっているといえるでしょう。内容面では、具体的な対応策のアドバイスもしますが、なにより被害者の「心の支援」に重点を置いています。それがマタハラ Net のメール相談の特色となっています。

また、事務局が回答担当者を割り振る体制をとっており、迅速な対応が可能になっています。

「限界①」＝法的、専門的アドバイスができないこと

対応策については、いくつかの案を提示する内容にとどめ、返信メールを送った後のことについては、本人の意思決定に委ねています。相談担当者は自分の経験から対応策を提示することはできません。法律の専門家ではないので、法的な面のアドバイスはできません。

そこで、弁護士への相談を希望する相談者に対しては、マタハラ Net のアドバイザリー弁護士へのリファール制度（専門家につなぐ制度）を設けています。相談メールの内容はこれまでの章でも述べてきたとおり、「誰かに聞いてほしい」というものから「法的アドバイスがほしい」というものまでさまざまであるため、専門的な返信が必要な場合があります。しかしこのやりとりも1回限りに終わることもあり、現状では、長期的な支援やフォローの体制はつくりにくく、相談者の満足度などをトレースすることも困難です。

「限界②」＝お互いに顔が見えないこと

相談者も回答者もお互いに顔が見えません。メール相談は文面だけのやりとりになるため、誤解や意味の取り違いが生じるリスクがあります。返信の一語一句に神経を注がねばならず、時間と労力を要します。相談者一人ひとりの気持ちや状況に応じたきめ細やかな文章を書く力が求められます。加えて、相談者が何を求め「駆け込んで」きているのかをメールから読み取らなければなりません。

また、使っている情報機器にかかわる問題もあります。携帯メールから相談メールが送信されるケースが多いのですが、なかにはパソコンからのメールを受信拒否に設定している場合もあり、返信メールが届かず仕舞いになってしまうこともあります。

II 相談結果を追跡・把握するための課題

相談者に返信メールを送った後、どのようなになったのかを知ることは、メール相談活動にとって非常に重要なことです。しかし、例えば、「その後いかがですか？」とフォローアップのメールを相談者に入れることは、相談者本人が望んでいることかどうかはわからないうえに、返信チームの業務負担にもなります。相談者にとって、マタハラ Net からの返信が、有益なものであったか、はたまた心の「支え」や「救い」となったのか……相談の結果を追跡、把握し、今後の活動の発展に活かしたいところです。今後の課題です。

また、相談者が返信を求めている場合を考え、相談メールの記述欄の後に「返信を希望する」「専門家を紹介してほしい」「マタハラに相当するか知りたい」などの項目をつけておき、ニーズにあったフォローを行うことも検討しています。

III 相談者のトレーニングやケースカンファレンスの実施

マタハラ Net では、相談者のトレーニングのために次のような対応を検討しています。

- ①相談メールの分析結果により、よくある相談内容についてケーススタディを行う（3事例くらい）
- ②「解雇（通告）」「退職勧奨」「降格」「休業命令」など、法令違反に当たる可能性の高いケースについて、専門家を交えて勉強する
- ③「労働基準法」「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」「労働契約法」「労働者派遣法」等、マタハラに関連する諸法令に関する勉強会の実施（弁護士、社労士の領域）
- ④共感的理解をはじめ、相談者に寄り添った支援や言葉のかけ方などについてのスキルを学ぶ（キャリアコンサルタント、カウンセラーの領域）

あわせて、相談チームが業務に携わるなかでの悩みや対策について共有することも大切であると考えます。

IV 相談者から回答者へ——マタハラ Net 相談活動座談会



宮下 浩子



佐々木 奈緒子



佐藤 玲子



渡邊 寛子

Q₁ 相談活動を担当するようになった経緯は？

佐々木 いつも相談対応おつかれさまです。まず、相談活動に参加された経緯からおうかがいできますか？ 私はマタハラ Net の立ち上げメンバーとして参画し、メールでの問い合わせを受ける流れで相談業務も担当していました。

佐藤 マタハラ Net とは以前よりコンタクトを取っていましたが、関東への転居を機に、活動への協力を申し出ました。

渡邊 おしゃべり Cafe に参加し、マタハラ被害にあっている方のお話をうかがいました。あまりの酷さに、私にできることはないのだろうかと考え、手をあげました。

宮下 自分がマタハラ被害にあった経験があるので、相談者の思いがわかると思い、活動に参加するようになりました。比較的時間に余裕があったことも大きいです。

Q₂ 活動の意義や、相談活動で大切にしていることは？

佐々木 被害者支援はマタハラ Net の活動の根幹で、被害者の気持ちに寄り添った対応が求められています。そこに、行政の支援とは異なる存在意義があるとも言えますが、みなさんが大切にしていることは何でしょうか？

渡邊 相談者に寄り添うこと、しっかりお話をうかがうことを意識しています。妊産婦を取り巻く制度についての周知はまだ不十分だと思うので、その啓発活動に意義を感じています。

佐藤 一人で悩みを抱え込んでしまう人をなくしたいです。味方がいることを知らせたい。被害者は「自分がおかしいのでは？」と思いがちなので、そうではないと伝えたいです。そのためにも、相談者の思いを聴き取りたいと思っています。

宮下 共感することを大切にしています。おしゃべり Cafe では、まず耳を傾けること。メール相

談では、一人ではないことを伝えるようにしています。相談者が何を求めているかを考えながら、アドバイスしています。

Q₃ どのように時間を確保しているか？ 返信の所要時間は？

佐々木 みなさん、フルタイムの仕事があり、子育て中でもあります。相談対応の時間はどのように確保していますか？ あと、どのくらい時間をかけていますか？

佐藤 仕事の昼休憩中、家事などがひと段落した夜間、週末など。所要時間は、返信に取りかかってから2日ほど。1回につき15分ほどです。

渡邊 たいてい布団の中のスマホタイムにメールを読み、大まかな返信内容を検討します。その後、仕事の休憩時間を利用して返事を書いています。トータル1時間ぐらいです。

宮下 早朝や夜中、仕事の休憩時間などを使って対応しています。

Q₄ 相談対応に必要な知識はどうやって得ている？

佐々木 相談活動には法律など専門知識を求められることも多いですが、必要な知識はどのように得ていますか？ 私は被害者としての体験が、大きな拠り所です。しかし、対応が難しい案件は、弁護士の協力を得ています。

佐藤 厚労省のサイト、過去のメール内容見直しなどから得ています。

宮下 知識に関することは、厚労省のサイトや弁護士の先生からの情報、自分自身の裁判の経験をもとにお答えしています。ただし、専門知識を伝えることよりも、相談者に共感することに重点を置いています。同時に、第三者として客観的な見方を伝えるようにしています。

Q₅ 相談者からの返信、その後の報告はある？

佐々木 相談の結果どうなったか、私たちとしては気にかかる場所ですが、相談者からその後のご報告をいただくことはありますか？

佐藤 私の感覚では、返信いただくのが1割、そのうちの3割ほどからその後の報告があるという印象です。

宮下 長くやりとりするケースはあるものの、その割合は少ないです。妊娠、子育て中で余裕がないのだらうと思われます。やりとりを続けるなかで、最初警戒心を抱いていた相談者との間に大きな信頼関係が生まれるケースもあります。

Q₆ 相談活動で今後、工夫していきたいことは？

佐々木 相談に乗った後の追跡など、相談活動にはいろいろと課題もありますが、今後どのように対応を工夫していきたいですか？

宮下 やはり、返信した後にどうなったか追跡していきたいですね。

佐藤 私は、さらに知識をつける必要性を感じています。相談者の身近なところにある相談先（ユニオンや弁護士など）を紹介できるように、各地域の相談先の開拓も必要です。また、どのような内容の案件なら弁護士につなぐかも、確認しておきたいです。

渡邊 コミュニケーションをとるのではなく、法を超える要求であっても会社が対応するのは当然としてしまう方もいるので、その返答に困ることがあります。そこがハラスメント対応の難しいところでもあるので、ひとつのご相談に関して、皆で見解をすり合わせる作業に時間を割けるといいなと思っています。

Q₇ マタハラ撲滅への手応えは？

佐々木 相談活動によってというより、ロビイングやその結果メディアの注目を集めることによって、流れが変わったように思います。相談件数の変化などはどうでしょうか？

佐藤 残念なことです。今のところはマタハラが目に見えて減っているという実感はないです。メール相談が途切れなときには、気持ちが減入することもあります。いつか活動が不要になる日まで、取り組み続けたいと思っています。

渡邊 残念ながら、マタハラが減っているとはまったく感じません。なぜなくなるのでしょうか。

宮下 エスカレーターを逆登りしているかのように、対応しても対応しても次々に相談がきます。残念です。

Q₈ メンバー間の連携方法は？

佐々木 顔を合わせる機会は月に1回以下と、なかなか直接会うことのできない私たちですが、担当者間のコミュニケーションについてご説明いただけますか？

宮下 相談チームのLINEグループをつくって、担当調整をしています。個別案件についてのちょっとした相談も、LINEでしています。回答に困る内容は、オンラインミーティングをして皆で対応しています。

佐藤 メール受信ののち返信者が決まった後も、返信方法や内容についてメンバーと相談できるので心強いです。返信内容はCCで共有。Skypeなどで相談することもあります。

●執筆者プロフィール

NPO 法人 マタニティハラスメント対策ネットワーク（マタハラ Net）

2014 年 7 月任意団体マタハラ Net 設立。2015 年 6 月 NPO 法人となる。安心して妊娠、出産、子育てしながら働き続けられる社会の実現のために、マタハラに対処するための情報提供、被害者相談、被害者同士のネットワークづくりなどを行っている。

<http://www.mataharanet.org/>

杉浦浩美（すぎうら・ひろみ）

埼玉学園大学人間学部准教授。専門は労働とジェンダー。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『なぜ、女性は仕事を辞めるのか』（青弓社、2015 年）、『新版・排除と差別の社会学』（有斐閣、2016 年）等がある。

※本報告書を引用、転載される際は、下記マタハラ Net ホームページのお問い合わせフォームよりご連絡ください。

マタニティ・ハラスメント相談活動報告書

～マタハラ Net 3 年半の支援活動と事例分析～

発行日 2020 年 8 月 31 日

発行者 NPO 法人 マタニティハラスメント対策ネットワーク
<http://www.mataharanet.org/>

編集協力 杉村和美

デザイン 白石春美

※この報告書の発行にあたり「連合愛のカンパ」より助成を受けております。