



ハラスメント相談センターだより

第 22 号 2017 年 8 月 発刊

暦の上では立秋を迎えましたが、まだまだ暑さの厳しい日が続いております。今回は去る 6 月 10 日（土）に開催いたしました「働く女性のパワハラ防止～妊活ハラスメントからマタハラ・育ハラまで～」講演会の模様をダイジェストでお届けします。本講演会には、上野千鶴子先生（東京大学名誉教授）、小酒部さやか先生（株式会社 natural rights 代表取締役）をお招きし、大学におけるセクシュアル・ハラスメントへの対策や、マタニティ・ハラスメントの基礎知識についてご講演をいただきました。その後、本学男女共同参画室長（現：男女共同参画センター長）の東村博子教授を交えての、トークセッションを行いました。

大学のセクハラ対策 – 東京大学の経験から – 上野 千鶴子氏（東京大学名誉教授）

セクシュアル・ハラスメントという概念をこの世にもたらし、セクハラが人権侵害となったのは、フェミニズムの功績だと言える。それまで DV=痴話げんか、セクハラ=性的からかい、職場の潤滑油と言われていた。その後 1989 年の流行語大賞「セクシュアル・ハラスメント」、セクハラ訴訟の勝訴率の上昇、賠償額の高額化からセクハラは高くつくこと認識されるようになった。女性の受忍限度が低下したのは、仕事が腰掛ではなくなり、継続性を伴う必須のものになったことから、以前は職場に居心地が悪ければ泣き寝入りして黙って去ったのが、クレーム申立てや告訴をするように変わっていった。

一般職場以上に大学はセクハラ、アカハラを引き起こしやすい。被害者は大学院生、下級研究職が多く、任期付教員も増え、非正規職員が被害に遭いやすいのと同じように、立場の弱い人ほど被害者になりやすい。1998 年の改正男女雇用機会均等法で使用者責任が明文化され、組織の対応が、被害者を孤立させて切るというリスク管理から、加害者を早めに切ったほうが組織防衛になると変化。東京大学でも教授会の場合がセクハラ研修の場になった。セクハラ対策の手順作成時に本部に介入、①当該部局の外に置く（部局内部者は関与しない）、②訓練を受けた専門家が対応する（二次加害の可能性への配慮）、③カウンセラーと法律家といった外部委員を入れる（透明性の担保）。東大は最初からハラスメント防止委員会とし、セクシュアルをつけなかったため、ありとあらゆるハラスメント事案が持ち込まれた。特にストーカー事案が特徴的。セクハラは性欲から来るのではなく、逃げられない、周到、巧妙、卑劣な手口で行われる。被害者があればセクハラだったと言うと、加害者があれば合意の恋愛だったと言う、「状況の定義」を巡る争いが起きる。学生のストーカー事案、アカハラの多さ、職場の昇進における性差別がわかってきた。

男性稼ぎ主モデルを基準にした日本の働き方のもとでは、構造的、組織的に女性が不利な扱いを受ける職場環境がある。日本型雇用いわゆる終身雇用、年功序列給与体系、企業内組合（労使協調）が諸悪の根源であることがわかってきた。日本型雇用は、出産、育児、家事、介護を引き受ける女性を二流労働者にしてきた。女性は精一杯努力してきており、変わらなければならないのは男性稼ぎ主モデルを軸とした男性職場。働き方改革の内容に日本型雇用を解決するための処方箋は出ている。①長時間労働の廃止（男女労働者がすべて定時に退勤する）、②年功序列給与体系の廃止（転退職が容易で不利にならない職場にする）、③同一（価値）労働同一賃金。大学も非正規職員、任期付き教員が増加、最も不利な弱い立場に置かれた人たちがハラスメントを受ける立場になっており、大学は構造的に加害者集団だと言える。私たちが社会の不正義に対して戦うとするならば、大学の中からハラスメントをなくしていくことができなければ大学の存在意義はないと思われる。

マタニティハラスメントとは 小酒部 さやか氏（株式会社 natural rights 代表取締役）

「マタニティハラスメント（マタハラ）」とは働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で①精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり（グレーマタハラ）、妊娠・出産・育児などを理由とした②解雇や雇止め、自主退職の強要で不利益を被ったりする（ブラックマタハラ）などの不当な扱いを意味する言葉。マタハラの実態として直属の男性上司からが多いが、同僚だと女性からが多い。また事業主の規模は問わず起きている。女性側も産休、育休で迷惑をかけているという後ろめたさから泣き寝入りが多かったが、マタハラという概念ができたことで、今まで「妊娠解雇」「育休切り」と分断されていた被害が1つにまとまり、被害者層が団結したことで社会問題化、法改正に至ったと思われる。マタハラは流産等の危険もあり命へのハラスメントだと言える。マタハラは次の4つに分類される。①男性稼ぎ主モデル、世代による考えの違いを理解できない“昭和の価値観押し付け型”、②妊娠や出産で休んだ分の業務をカバーさせられる同僚の怒りが会社ではなく労働者である妊婦に向く“いじめ型”、③妊娠や育児を理由に休んだり早く帰ったりすることを許さない“パワハラ型”、④短時間しか働けない女性は二流として排除する“追い出し型”。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として（妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内）」不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」と解され、法違反となる。能力不足、業績悪化など他の理由とされた場合、それまで立証責任は労働者側にあったが、それが企業側に移ったことが大きい。

「マミートラック」とは、仕事と子育ての両立はできるものの昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのこと。ワーキングマザーは往々にして補助的な職種や分野で、時短勤務を利用して働くようなキャリアを選ばざるをえなくなり、公平な仕事の機会を与えてもらえず、不本意ながら出世コースから外されてしまう。マタハラは、本人の希望を無視して、仕事を与え過ぎても、仕事を奪い過ぎ（＝過剰な配慮）でも問題となる。

マタハラは、モラルの問題だけでなくマネジメント、働き方の問題（性別役割分業意識と長時間労働）であり、マタハラ解決のためには、逆マタハラ（妊娠や出産・育児休業で休んだ社員の業務のしわ寄せ）も解決しなければならない。



さらには、すべての労働者の労働環境の見直しに繋げる⇒働き方改革。マタハラを解決すると、次なるハラスメントであるパタハラ（パタニティハラスメント：男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害する言動におよぶこと）& ケアハラ（ケアハラスメント：家族の介護をしている介護者に対して、仕事と介護を両立しようとする状況への嫌がらせ）の防止に繋がり、あらゆるハラスメントの防止になる。

※本学ではマタニティ・ハラスメントと表記しますが講演ダイジェストは講師の表現に従っています



当センターではマタハラのご相談も受け付けています。

名古屋大学 ハラスメント相談センター

〒464-8601 名古屋市千種区不老町 工学部7号館B棟2階

開室時間 月～金曜日（祝日を除く）9:00～17:00

TEL/052-789-5806（東山） FAX/052-789-5968（東山）

E-mail/h-help@adm.nagoya-u.ac.jp（東山・鶴舞・大幸共通）

<http://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp>