

平成 30 年 6 月 28 日現在

機関番号：32421

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26380704

研究課題名(和文)「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」

研究課題名(英文) The Research on Maternity Harassment: Diverse Bodies in Workplace

研究代表者

杉浦 浩美 (SUGIURA, HIROMI)

埼玉学園大学・人間学部・准教授

研究者番号：90639056

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：妊娠期に働いた経験をもつ女性労働者だけではなく、民間企業、自治体、教育機関で働く男女労働者を対象とした調査票調査を実施、マタニティ・ハラスメントに対する認知や理解、働く妊婦への意識や支援のあり方について検討した。2016年の改正均等法で義務づけられた「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」について「指針」を検討し、その課題を明らかにした。韓国においてヒアリング調査を実施、「母性虐待」(マタニティ・ハラスメント)の実態とソウル市のワーキングマザー支援センターの相談事業について報告した。さらに、日本で相談支援にあたっているNPO法人に寄せられた相談事例について分析、今後報告する予定である。

研究成果の概要(英文)：Firstly, the reporter conducted a survey on an attitude of male and female workers toward the "maternity harassment" in the circumstances like private companies, local governments, and educational institutions. With its result, the reporter analyzed the degree of workers' understanding of the maternity harassment and considered the way of support for female workers. Secondly, the reporter analyzed "the guideline" of making mandatory the measures to prevent maternity harassment in the revised Equal Employment Opportunity Law in 2016, and clarified the problem which the guideline includes. Thirdly, the reporter conducted a hearing survey on the circumstance surrounding the maternity harassment in Korea, and discussed the consultation activity of the support center for working mother in Seoul. In addition, the reporter is planning to analyze the case which has been collected in the nonprofit organizations offering consultant activities and support for female workers in Japan.

研究分野：社会学 労働とジェンダー

キーワード：マタニティ・ハラスメント 女性労働者の身体性 職場における妊娠・出産の権利 韓国のマタニティ・ハラスメント 相談支援事業 妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 2013年5月に実施された連合調査をきっかけに、マタニティ・ハラスメントという言葉が広く認知され、それに対する社会的関心が高まった。本研究計画を申請した2014年時点においては、言葉が認知された一方で、誤解や無理解も多く、この問題に対する社会的理解が得られているとは言い難い状況であった。報告者は「働く妊婦」が直面する困難とそれに対する支援の必要性を明らかにするとともに、「男性身体」が中心とされてきた労働領域において「女性身体」が、さらには「多様な身体」が生きられる職場の可能性について追究したいと考えた。

(2) 2015年からは、マタニティ・ハラスメントに対する政策的な取り組みが始まった。6月に厚生労働省が「STOP マタハラ」を掲げてマタハラ防止キャンペーンを実施、秋には厚生労働省の委託を受けた労働政策研究・研修機構(以下JILPT)が「妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する調査」を実施、その調査結果を公表した。

(3) 2016年3月に「妊娠・出産ハラスメント」防止措置の義務化が国会で可決され、改正男女雇用機会均等法の第11条に新設される形で「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」が設けられた。翌2017年1月から施行されている。社会的関心事となってから4年余りで防止措置の義務化まで至っている。

## 2. 研究の目的

本研究は申請時の研究目的において、3つの具体的な課題を掲げた。その後、状況の変化を受け、それと呼応しながら、適宜課題内容を軌道修正している。当初の目的とそれをどのように軌道修正したのかを以下に記す。

(1) 研究目的の第1の課題として、大規模調査に向けた調査票の開発・作成をあげた。2016年に厚生労働省(実施主体はJILPT)によって、妊娠・出産・育児経験をもつ女性労働者への大規模な調査(調査対象者4505人)が実施された。これを受け、妊娠・出産経験をもつ女性労働者に対する調査だけでなく、当事者以外の男女労働者(同僚・上司等)を対象とした調査の必要性についても検討することとした。特に、妊娠・出産した女性労働者と一緒に働くことについての男女労働者の経験や意識を知ることが重要ではないかと考え、職場の意識調査に関する調査票の検討を課題とした。

(2) 2番目の課題として「マタニティ・ハラスメント防止規程」の検討をあげた。これについては、2016年に「妊娠・出産ハラスメント」防止措置の義務化が決定され均等法

が改正、2017年から施行されるという一連の政策的な動きがあった。そこで、そのプロセスそのものを検証することも課題とした。さらに、厚生労働省がガイドラインとして示した「指針」を検討し、今後の改正に向けての課題を明らかにすることを目的とした。

(3) 3番目の課題としてあげたのが、労働領域における「多様な身体性」の追究である。具体的には、韓国におけるマタニティ・ハラスメントについて調査し、実態とともにその取り組みについて考察することで、支援のあり方について検討する。

## 3. 研究の方法

以下、研究目的であげた3つの課題にそって、それぞれの方法を記す。

(1) 調査票の検討にあたっては、研究開始年度から最終年度にわたって、計5か所の事業所から協力を得て調査票調査を実施した。調査対象となったのは、民間企業(1社)、自治体(2自治体)、教育機関(2機関)で働く男女労働者である。先の目的であげたように、妊娠・出産経験をもつ女性労働者のみでなく、一般の男女労働者も対象とした。妊娠した女性労働者と一緒に働いた経験や、今後、一緒に働くことについての考え等を尋ねた。「働く妊婦」に対する職場側の意識(とまどいや不安)を明らかにすることで、マタニティ・ハラスメントの構造的な問題を明らかにし、さらに支援のあり方について考察できるのではないかと考えたからである。それらはまた、当事者以外を対象とした調査の必要性を提起することにもつながると考えた。

また、研究期間となったこの4年間は、マタニティ・ハラスメントという言葉が認知され、社会的関心が高まり、政策的課題となり、法改正のもとで防止措置が制度化されるという、ダイナミックな動きがあった時期でもある。そこで調査票調査では、マタニティ・ハラスメントという言葉の認知度や問題への理解度等について尋ねる項目を設け、社会的な認知や理解がどのように広まり(あるいは広まっていないのか)考察したいと考えた。

(2) 防止規程の検討については、まず、セクシュアル・ハラスメントを理論的な参考の軸としながら考察、検討を行った。

均等法が改正された2016年には、法学者や社会政策学者、実践家、弁護士らが参加する政策提言のためのグループ(ポジネット)の労働ワーキングチームに参加し、法政策の専門家らとの議論を重ねながら、防止法のあり方や厚生労働省から示された指針の内容について問題提起をした。さらに、2017年1月からの防止措置施行を受けて、最終年度に実施した調査票調査に防止措置について尋ねる項目を入れた。また、企業のCSR担当者へのヒアリング調査を実施した。

(3) 日本と同じように深刻なマタニティ・ハラスメントが生じている韓国(韓国では「母性虐待」と表現されている)において、ヒアリング調査を実施した。調査期間は2015年9月7日から9月12日、場所は韓国のソウル市、世宗市である。調査対象者と主な調査内容は以下の表の通りである。

さらに、さらに日本の女性の経験については、NPO法人「マタハラnet」に寄せられた相談事例を分析対象とし、被害の実態と支援のあり方について考察することとした。分析対象となるのは、開設時の2014年7月から2017年12月までに寄せられた238件である。

訪問先	主な調査内容
IBM ハン・ゾニア常務	・女性の働き方と企業の取り組み
Aさん(39歳・店舗のマネージャー) / 友人のBさんが同席	・妊娠中の働き方 ・妊娠中の職場での経験
韓国女性政策研究院 金ナンジュ研究員	・妊娠・出産期の就労実態 ・「母性保護」に関する調査
韓国雇用労働部 女性雇用政策課職員	・「母性保護」政策について ・「男女雇用平等法」の実効性
韓国労働研究院(KLI) ジャン・ジョン社会政策 研究本部長	・韓国における女性労働政策 ・女性の活躍推進と両立支援について
韓国女性家族部 金ミア課長 シン・ギョンスクさん	・妊娠・出産・育児期の支援 ・家族支援、仕事と家庭の両立支援策について
中央女性新しい仕事 支援本部 ユウン・ヨンスク本部長	・女性の就業継続支援 ・経歴断絶女性の就労支援
KWIN ゾン・ウンジチーム長	・KWINの活動について
働く女性Cさん(41歳・ 高校教員)	・妊娠中の働き方・経験

記載は訪問順。職位・年齢等のデータは、すべて調査時のもの。

#### 4. 研究成果

(1) 調査票調査では、マタニティ・ハラスメントに対する認知度、理解度、妊娠した女性労働者と一緒に働いた経験、一緒に働くことへの思い(不安や支援のあり方)等について尋ねている。さらに、妊娠中に働いた経験をもつ女性労働者には、妊娠期間中の就労で大変だったことや有効であったサポート等

について尋ねている。以下、調査から得られた知見の一部を記載する。

まず、マタニティ・ハラスメントに対する認知や理解についてである。2015年2月に実施した地方の自治体職員を対象とした調査(調査対象者115人)では、マタニティ・ハラスメントについて「非常に深刻な問題」と回答した人が50%、残りの半数は「問題ではあるが少し大げさ」(26%)「何が問題かあまりぴんとこない」(13%)等の回答であった。2017年8月にある民間企業で実施した調査(調査対象者126人)においても、「非常に深刻な問題」と回答したのは52%、残りの半数は「問題ではあるが少し大げさ」(29%)、「何が問題かあまりぴんとこない」(8%)等の回答であった。2015年から2017年にかけては政策的な取り組みも進められたが、職場の理解や共感という意味では、まだ課題が多いことが示されている。

一般の男女労働者の調査からは、妊娠した女性労働者と一緒に働くことへの不安やとまどいが浮かび上がってきた。2017年8月に実施したある民間企業での調査(調査対象者126人)では、「妊娠中の女性と一緒に働くうえで、不安に思うことはありますか?」という質問に対し、「特に不安はない」と回答したのは6%に過ぎず、94%の人は何らかの不安を抱いていた。不安の中でもっとも多かったのが「本人が無理をしすぎて早産や流産などのトラブルにならないか」(42%)、ついて「妊婦なのでどこまで仕事を頼んでいいかわからない」(27%)、「支援や配慮をしたいが具体的な方法がわからない」(19%)、「体調不良などで仕事を休まれるのではないか」(5%)、その他(1%)であった。同調査で「妊娠・出産後も働き続けたい女性社員をどう思うか」尋ねたところ、9割の人が「できるだけ応援したい」と回答している。そうした、理解と応援がある職場においても妊娠が不安要因としてとらえられていることがわかる。マタニティ・ハラスメントは、妊娠した女性に対する職場の嫌がらせやいじめとして理解されているが、そうした「行為」を問題化するだけでなく、職場文化や労働のあり方そのものを問い直していく必要がある。そのためには、職場側の不安やとまどいを明らかにし、その要因を分析する必要があるだろう。当事者である女性労働者の意識や経験を問うだけでなく、同僚・上司等、職場側の意識や経験を問う視点も必要となる。

(2) マタニティ・ハラスメント防止規程を検討する、という課題については既に論文を執筆しているが、以下、主要な論点を記す。

改正均等法11条2項にもうけられた防止措置のガイドラインとなる指針(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」とされている)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」としている。具体的には「制度等の利用への嫌がらせ型」「状態への嫌がらせ型」の2つに分類され、それらに準ずる職場の行為が防止措置の対象とされている。均等法9条3項が、妊娠した女性への直接的な差別行為(解雇や降格人事など)を禁止するための法であるとすれば、新たに設けられた防止措置は、そうした直接差別に加え、「就業環境を害する行為」という、いわば間接的な差別行為を防止するためのものと言える。各種調査で被害経験として最も多くあげられるのが「職場の心無い発言や態度」といったものであり、これまで「被害」とはみなされにくかった職場のさまざまな行為が「就業環境を害する」として問題化できるのであれば、その意義は大きいと考える。それが利用されにくかった各種母性保護制度の利用を保障することにつながる効果も期待したい。一方で、こうしたガイドラインが示されることでかえって、職場の理解や支援のあり方を狭めてしまう恐れもある。女性たちを苦しめている職場の慣習的な行為は、今回のガイドラインに示されているものに限らない。さらに言えば、マタニティ・ハラスメントは職場の具体的な「嫌がらせ行為」のみを指す言葉ではない。職場の構造的、文化的な問題を告発する言葉である。ガイドラインに示されたハラスメント行為の防止、という観点からのみ、職場の理解が促されるのであれば、その効果は限定的なものにならざるを得ないだろう。妊娠した女性労働者が安心してあたりまえに働ける職場をどのように実現するのか、そのための議論と努力が求められていることを、もっと強調する必要がある。

(3) 韓国のヒアリング調査とその時に得た資料について、以下、その一部を報告する。

日本と韓国の女性労働者には、M字型就労によるキャリアの断絶、その背景にある根強い家族規範、少子化による出産圧力など、共通する課題が多い。妊娠・出産をめぐる問題もまた、ともに考えるべき多くの課題を有しており、韓国においてもマタニティ・ハラスメント(韓国では「母性虐待」と表現されている)が生じていた。2015年の調査時(さらに2017年にも)韓国社会で深刻な社会問題として報じられた「妊娠順番制」という問題もそのひとつである(日本でも最近こうした状況があることが指摘されている)。職場の都合で妊娠が管理されるという状況は、女性の働く権利を脅かしているという労働問題以前に、女性の身体性に対する抑圧として人権侵害ともいえるだろう。インタビューした韓国女性政策研究員の金ナンジュ研究員はこうした状況に対し、「法制度としては整っているが、それが守られていない状態。政府

が勤労監督をしてこなかったことが大きい」と指摘している。では韓国ではそうした女性たちの支援は、どのように取り組まれているのだろうか。報告者が特に着目したのが、ソウル市がワーキングマザーに特化した支援センターを開設し相談事業を展開していることであった。寄せられる相談内容は「母性保護に関するものが最も多い」とのことで、まさに、マタニティ・ハラスメントへの相談支援活動を担っている。支援の内容は、制度利用のための書類の申請や各種手続きの仕方に対するきめ細かいサポート、問題が生じている際には、センターの相談員である労務士が会社に出向き直接紛争処理にあたるなど、その幅は広くかつ実地的である。こうしたワーキングマザーに特化した支援センターや相談活動は、日本にとっても学ぶべき点が多いと思われる。

#### (4) 今後の課題

4年間で取り組まれた調査研究については、まだ分析作業中のデータも残されている。これらについても今後、報告していきたいと考えている。

#### 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計12件)

杉浦 浩美、韓国の女性労働者とマタニティ・ハラスメント、立教社会福祉研究、査読無、第37号、2018、pp.31-41

杉浦 浩美、職場における妊娠・出産の権利、生活経済政策、査読無、No.246、2017、pp.26-29

杉浦 浩美、マタニティ・ハラスメント防止措置義務化に向けて「指針」を検討する、埼玉学園大学紀要、査読無、第16号、2016、pp.99-106、

[https://saigaku.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=473&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=21](https://saigaku.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=473&item_no=1&page_id=13&block_id=21)

杉浦 浩美、マタニティ・ハラスメントは何を問題化したのか、労働法律旬報、査読無、No.1835、2015、pp.19-23

杉浦 浩美、「事情を抱えた身体」の困難と可能性、日本女性学会学会誌、査読無、Vol.22、2015、pp.34-41

[学会発表](計3件)

杉浦 浩美、妊娠・出産・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、均等待遇アクション21主催シンポジウム、2016.1.23、文京シビックホール(東京都)

杉浦 浩美、働く女性とマタニティ・ハラスメント、第58回日本弁護士連合会人権大会第一分科会プレシンポジウム、2015.9.5、千葉県弁護士会館(千葉県)

杉浦 浩美、「事情をかかえた身体」の困難と可能性、日本女性学会大会シンポジウム、2014.6.14、立正大学(東京都)

〔図書〕( 1 件)

好井裕明編、有斐閣選書、排除と差別の社会学(新版) 2016、332(分担執筆:杉浦浩美、第4章「身体」をあたりまえに生きるために、pp.71-89)

6. 研究組織

(1)研究代表者

杉浦 浩美(SUGIURA, Hiromi)  
埼玉学園大学・人間学部・准教授  
研究者番号: 90639056