



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q1 「女性活躍推進法」が決まったそうですね。大企業ならともかく我々中小企業でも色々な対策をとらないといけないのでしょうか？

A1 正確には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といいます。この法律は「次世代育成法」と同じ10年間の時限立法で、必要な期間は存在しますが、女性がその素質を活かした職業生活ができる社会になれば必要なくなるという法律です。ただ、女性活躍の阻害要因が様々ありますから、10年ではなくならないでしょうね。

具体的には、従業員の人数が301人以上(パート・アルバイトの常用含む)の事業主は平成28年4月1日より次の取組を実施する義務ができます。

- ① 自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内通知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表

ご質問の中小企業では300人以下だと思いますので、これは努力義務となりますが、規模にかかわらず積極的に取り組んで欲しいと思います。

なぜなら行動計画の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優秀な企業は、労働局の申請により厚生労働大臣の認定を受けることができますので、女性が働きやすい職場として費用を掛けずに国が認め宣伝してくれる効果があるからです。その宣伝によりさらに優秀な女性が採用でき、活躍し、企業に貢献してくれるでしょう。

これからは、男女にかかわらず能力がある人材が活躍する時代になりつつあると言えますね。

Q2 「マタハラ」って最近裁判があったようですね！女性が勝ったと聞きました。やっぱり、妊娠したからと言って降格するのは、一方的で差別ですよね！

A2 「マタハラ」とはマタニティハラスメントを省略した言葉で、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで、働く女性を悩ませる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つです。

確かに妊娠・出産は女性の一大事業、最難関事業と言えますので、家族・健康・職場などすべての環境に恵まれなければ、妊娠前の職場環境で継続して活躍することは難しいのは事実です。ですが、会社が「妊娠したのだから簡単な仕事しかできないだろう」と決めず、どんな働き方がしたいのかを話し合っただけで欲しいと思います。

この裁判は「妊娠による降格の違法性」を改めて指摘したもので、このようなことを避けるためには、復帰後の地位の説明を十分にすることや、仮に降格を合意したとしても本人の自由意思であるか慎重に判断する必要があるでしょう。

もともと男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、妊娠や出産を理由にした解雇や降格を禁じています。それでもこのような「マタハラ」は派遣社員の5割、正社員の2割が受けているというデータもあります。マタハラをしたのは直属の男性上司が19%、直属の女性上司11%、女性の同僚・部下も9%と、男性だけでなく女性の理解が得られないケースも少なくありません。

厚生労働省はマタハラ対策強化のため、企業に対し社員教育や相談窓口の設置を義務付けることなどを検討し、来年の国会に改正案を提出したいとしています。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980