

◆職場の妊婦への無理解は少子化解消を阻む！

女性の働く場は飛躍的に増えましたが、大企業、中小企業関係なくマタハラが多く発生しています。働く妊婦は「権利を主張すればとまれてしまう」「妊娠のせいで評価が下がってしまう」「妊娠が理由で退社に追い込まれたくない」などたくさんの不安を抱えています。多くの働く妊婦が無理を強いられているのが現状ですが、まずは職場の人の意識改革が重要です。



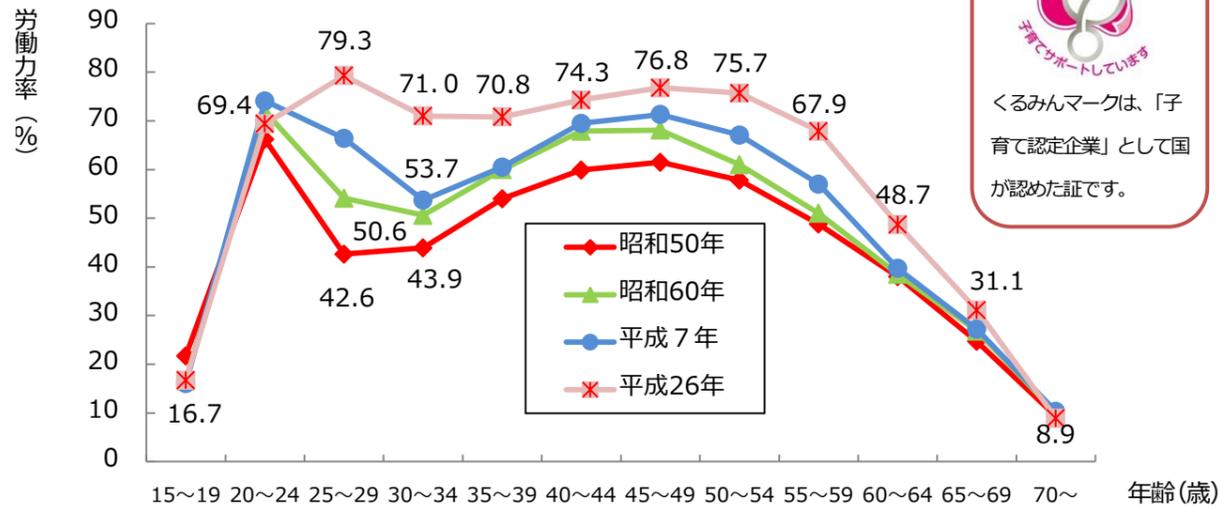
さんかく

※この情報紙は市民からの公募による編集委員によって作成されています。
女性 (Female) と男性 (Male) がともに支え合い、対等な立場で社会 (Society) を形成することを願って!!
第20号 企画課 男女共同参画室 (内線2157)

◆女性の貧困って知ってる？

女性の就労者は以前と比べ増えていますが、非正規雇用で働いている女性が大半です。非正規雇用の場合、待遇が正規雇用と比べて不安定であることから、妊娠・出産の際にマタハラに遭い仕事を辞めざるを得ない状況にあります。しかし、非正規雇用者でも産休や育児休業を取得できる権利があります。今の時代には、正規・非正規雇用を問わず女性が妊娠・出産後も働くことができる環境が求められています。

女性の年齢階級別労働力率の推移



マタニティハラスメント

～働きながらお母さんになるあなたへ～

マタニティハラスメント (マタハラ) とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントです。

・休みは取れないよ
・妊娠したので辞めるよね
・なぜ、あなたの仕事をカバーしなきゃならないの

・妊婦は病人じゃない
・妊娠したからって、何なのよ
・妊娠って、本人の勝手でしょ



例えばこんなことを理由として
・妊娠した、出産した
・産前、産後休暇を取った。
・子どもが病気になり看護休暇を取った など

こんな扱いを受けたら法律違反です
・解雇された
・退職を強要された
・減給された など

◆女性の活躍が日本経済を強くする！

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、日本の強い経済を取り戻すには女性の活躍が不可欠です。そのため、国では、①2020年までに女性の指導的地位に占める割合を少なくとも30%にする、②子どもが3歳になるまでの育児休業や短時間勤務の取得の緩和を推進しています。

◆男女雇用機会均等法第9条3項

女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業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を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

終わりに

マタハラの対応には、職場で出産や育児に理解を深め、妊娠することで起こる身体の変化を知り、どのようにすべきか男女ともに学ぶ機会が必要です。お互いに思いやれる職場や社会を目指しましょう。

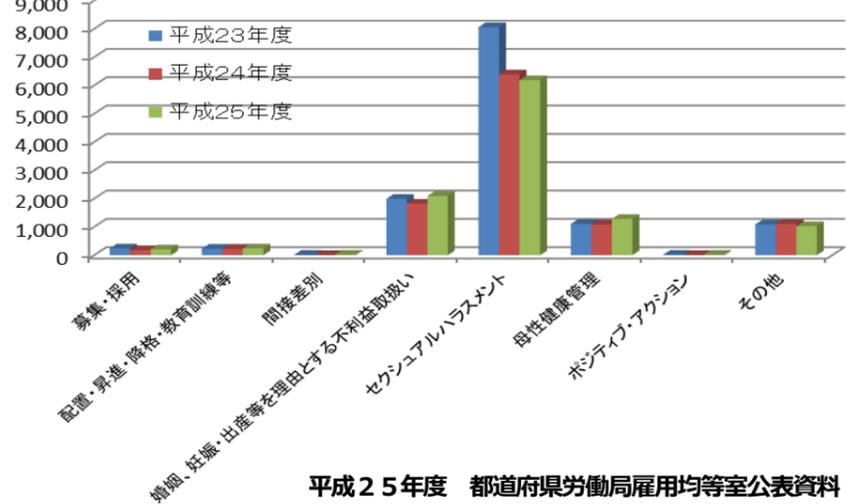
相談窓口

①青森労働局雇用均等室 TEL 017-734-4211
②パソコンなどで検索!! 「NPO法人 マタハラNet」

編集後記

日本の未来に影響を与えるマタハラ! 思いやりという理解で日本社会の未来を灯しましょう。そこで一句、わが社にもくるみんマーク ウェルカム (^_^) (C)

労働者からの相談内容の推移



都道府県労働局雇用均等室が公表した資料によると、労働者からの相談内容では、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」(マタハラ)が2,090件で前年度に比べ269件増加(前年度比14.8ポイント増)し、相談件数の増加数が最も多くなっています。