

ハラスメント対策を契機に 「働きがいのある職場」をめざす

日本総合研究所 長谷直子



第4回 パタニティハラスメント

2018年度の日本の男性社員の育児休業取得率は6.16%でした。政府の奨励策により、男性社員の育児休業取得率は6年連続で上昇していますが、北欧などの国々と比べるといまだ低いのが現状です。UNICEF（国連児童基金）が2019年6月に発表した報告書「Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU」によると、日本の企業は男性社員を対象に、6カ月以上という長期間の有給育児休業制度を整備しているにもかかわらず、実際に取得する男性社員は非常に少ないことが指摘されています。取得できない理由として、「職場の人手不足」と並び、「育休を取得しづらい社内の雰囲気」があげられました。男性の育児参加を促すことは、女性の活躍を社会全体で後押しするうえでも重要です。日本企業では制度は充実している一方で、実際に男性社員が育児休業を取得しやすい雰囲気にはなっていない状況がう

かがえます。

男性社員による育児休業取得を阻む要因の1つになっているのが、「パタニティハラスメント」の存在です。本稿では、「パタニティハラスメント」に対して取るべき企業の対策等を中心に、Q&A方式で述べます。

Q1 「パワーハラスメント」や「マタニティハラスメント」という言葉はよく聞きますが、「パタニティハラスメント」とは、どのようなことを指すのでしょうか。

A 「パタニティ」とは英語で「父性」のことを意味しています。「マタニティハラスメント」は女性社員に対する妊娠・出産、育児休業等の取得を理由とした嫌がらせ行為を指すのに対して、「パタニティハラスメント」は、育児のための休暇や時短勤務等の制度等の利用を希望する男性社員に対する嫌がらせ行為を指します。

Q2 パタニティハラスメントの対象者は、どのような人が該当しますか。

A 厚生労働省では明確に「パタニティハラスメント」を定義しておらず、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」としてハラスメントの対象となる労働者を「育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女労働者」としています。対象となる制度または措置は以下とされています。

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

「パタニティ・ハラスメントに

関する調査（2014）」（連合調べ）によれば、職場でパタニティハラスメントをされた経験があると答えた男性社員は、11.6%と一定割合存在しています。

Q3 具体的にはどのような言動がパタニティハラスメントに該当するのでしょうか。

A 育児休業等の制度を利用しようとする男性社員に対する、以下のような言動が該当します。

- ①労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないようにいうこと。
- ②労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げるようにいうこと。
- ③労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返すまたは継続的に、請求をしないようにいうこと。
- ④労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返すまたは継続的に、その請求等を取り下げるようにいうこと。
典型的な例としては以下があげられます。
・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得な

い」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

また、男性社員が育児休業等の制度を利用した後で、上司・同僚が男性社員に対し、繰り返すまたは継続的に、「嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または専ら雑務に従事させること」も該当します。言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。たとえば、育児休業取得後に昇給機会を与えないことや、転勤辞令を出すといった嫌がらせを行うケースが該当します。

Q4 どうしてパタニティハラスメントが起きてしまうのでしょうか。

A 原因の1つには、日本ではかつて「男は仕事、女は家庭」といったように性別で役割分担をする慣習があり、父親は家庭のことを母親に任せ、自らは長時間休みなく働くことが美德と

されてきた点があげられます。いまはこうした考え方を建前上はもっていないとする人が増えているように思えますが、女性の社会進出が進んできた今日でさえ、子育ては女性が担うべきとする考えが根強く残っていることはデータからわかります。「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査（2014年）」（労働政策研究・研修機構）によると、7歳未満の子どもをもつ女性管理職の83.4%は、配偶者がいても6割以上の家事を担っています。男性管理職の場合、妻が6割以上の家事を担う割合は9割近くにもなります。管理職級でさえも女性に家事・育児の負担が偏っているのです。このように、女性の家事負担は男性と比べて多いのが実情です。

ましてや60代前後の男性社員の多くは妻が専業主婦で、家庭のことは妻に任せて自身はばりばりと働いてきた経験があるため、なおさら「なぜ父親なのに子育てを理由に休むのか・早く帰るのか」という気持ちが自然と芽生えてしまい、男性社員が子育てにかかわることに対する拒否反応が出てしまうと考えられます。株式会社日本総合研究所が実施した中高年男性社員の意識調査（2017）によると、中高年の男性社員が、子どもが生まれた男性部下に対して育児休業の取得を促している割合はわずか1割にとどまっています。

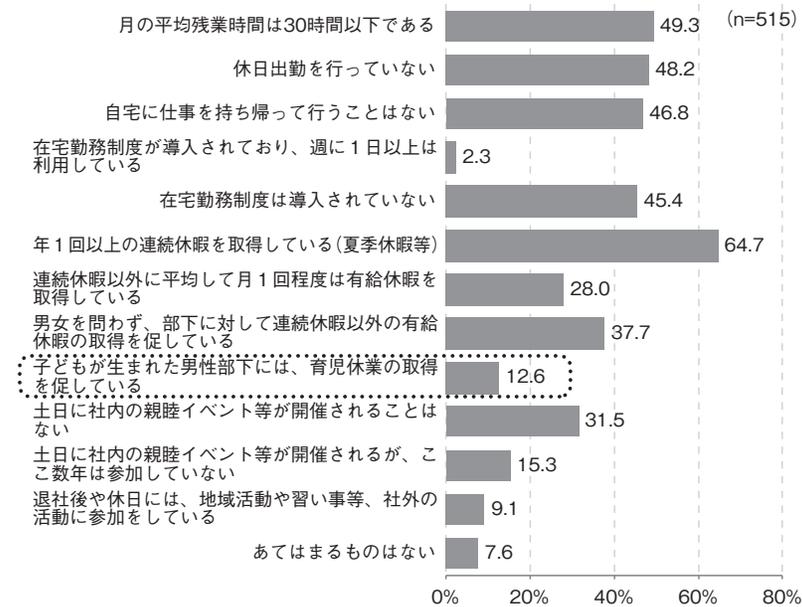
Q5 企業側は、パタニティハラスメントに対してどのような対応を取ることが求められているのでしょうか。

A 厚生労働省の指針により、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、11項目が定められています。厚生労働省のホームページ等でも、詳細を確認することができます。

- ①ハラスメントの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・徹底
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談窓口の設置
- ④相談に対する適切な対応
- ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認
- ⑥被害者に対する適正な配置の措置の実施
- ⑦行為者に対する適切な措置の実施
- ⑧再発防止措置の実施
- ⑨業務体制の整備など、事業主や労働者等の実情に応じた必要な措置
- ⑩当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ⑪相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

Q6 パタニティハラスメントに対して、働く人の意識を変えていくためには、どのようなことから行えばよいのでしょうか。

図表 中高年男性社員の働き方やワークライフバランスの状況について



資料出所：日本総合研究所「中高年男性社員の意識調査（2017）」

か。

A 上述のように、パタニティハラスメントの根本的な原因は、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識が残っていることにあります。研修やアンケートを通じて、性別役割分担意識を払拭することが大事です。性別役割分担意識が無意識のうちに残っていると、自分では気づかずパタニティハラスメントに該当する言動を行ってしまう場合もありますので、研修等で実際に起こりそうな場面を想定したロールプレイングを取り入れ、適切な対処方法を学習することも一案です。また、子育てと仕事では仕事のほうが大事だ（価値が高い）と思う人は少なくないのではないのでしょうか。子育ての重要性・社会的価値

について認識してもらうことも必要でしょう。

なお対象としては、まずは自身が家庭を顧みない働き方を是としてきた中高年の管理職から意識を変えていくことがポイントです。日本では、部下のワーク・ライフ・バランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を増やしていこうとするプロジェクト「イクボス」があります。こうしたプロジェクトへの賛同や、企業としてイクボス宣言を行うことも有効です。

Q7 建前上は「男性も育児参加すべき」と理解していても、実際には判断を迷ったり、

無意識のうちに理解とは異なった行動を執ってしまうこともあると思います。なぜでしょうか。

A 日本の男性管理職の多くが、昇進するためには、長時間労働が必要であると認識しているからです。日本総合研究所が実施した男性管理職の意識調査(2015)によると、女性の役員や管理職への積極的な登用に賛同する男性管理職の約6割が、昇進するためには、「定時以降でも、上司から依頼された仕事を行うのは仕方がない」「定時以降でも会議へ出席するのは仕方がない」と回答しています。女性の登用に対して理解のある男性管理職でさえ、昇進するためには長時間労働が必要であると認識している実態がうかがえます。これは女性社員の働き方に対する男性管理職の意識調査ですので、男性社員が定時で帰宅するとなればなおさら抵抗感をもつでしょう。

Q8 パタニティハラスメントを発生させないような組織風土に変革するために、どのような仕組みが有効でしょうか。

A 長時間労働を是とする働き方を変えるには、働いた時間ではなく、生産性で評価するよう人事評価制度そのものを変えていくことが重要です。また、たとえば、男性部下の育児休業取得率やワーク・ライフ・バランス

に関する項目を管理職の人事評価に取り入れることなども一案です。このように評価制度自体を変えることは、改革を加速させるうえで非常に有効と考えます。

Q9 男性の育児休業取得推進に向けた啓発活動を行い、社内での育児休業取得に反対する雰囲気のない会社においても制度の利用実績が進まない企業は少なくありません。そのような会社では、どのような施策を行えばよいでしょうか。

A 制度が整備されても、利用者が増えない会社においては、利用者のニーズに即した育児休業制度が設計されていない可能性があります。その場合は、たとえば、会社のなかで数名の男性社員を集め、育児休業取得が進まない原因と改善策について実体験を踏まえた議論を行い、ニーズに合わせた育児休業制度を設計することも一案です。育児休業の取得をためらう原因としてたとえば、「手続きが面倒そうだから」ということであれば、短期休業取得の場合は上司への口頭申請で取

得可とするといったように、育児休業取得の手続きを簡素化することが有効です。「休むと給料がもらえないから」という理由であれば、一定期間は給料を支払うことを検討し、「人手不足で休みにくい」という理由であれば、繁忙期を避けた期間に育児休業取得のスケジュールを立てておき、事前に周囲に相談しておけば、人繰りをつけることが解決策につながります。会社や個人によって事情は異なるため、利用者のニーズを聞き取り細やかに設計することで制度の利用が進むと考えられます。

参考文献

- 「平成30年度雇用均等基本調査(速報版)」(厚生労働省)
- 「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!!」(厚生労働省)
- 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査(2014年)」(労働政策研究・研修機構)
- 「パタニティ・ハラスメントに関する調査」(2014年、連合調べ)
- 「中高年男性社員の意識調査(2017)」(株式会社日本総合研究所)

PROFILE



長谷 直子 (はせ・なおこ)

株式会社日本総合研究所 日本総合研究所創発戦略センター/ ESGリサーチセンター マネジャー
株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス(ESG)の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、企業向けの女性活躍や働き方改革に向けた推進状況の診断を行っている。