

妊娠等を理由とする不利益取扱い(※)に関する調査の概要

資料5

■調査対象者

・企業調査、従業員調査

全国の非農林業に属する常用労働者10人以上を雇用する民営企業のうち、産業・規模別に層化して抽出する企業6,500社、及びそこに雇用される25～44歳の女性労働者約26,000人へ配布。

・ウェブ調査

ウェブモニターに登録している25～44歳の女性雇用労働者2,500人、及び雇用された経験がある25～44歳の女性無業者2,500人から回答。

■調査実施期間

平成27年9月14日～10月4日

(※)妊娠等を理由とする不利益取扱いとは、妊娠・出産・育児等に関連して、職場から受けた以下のような不利益取扱いを指す。

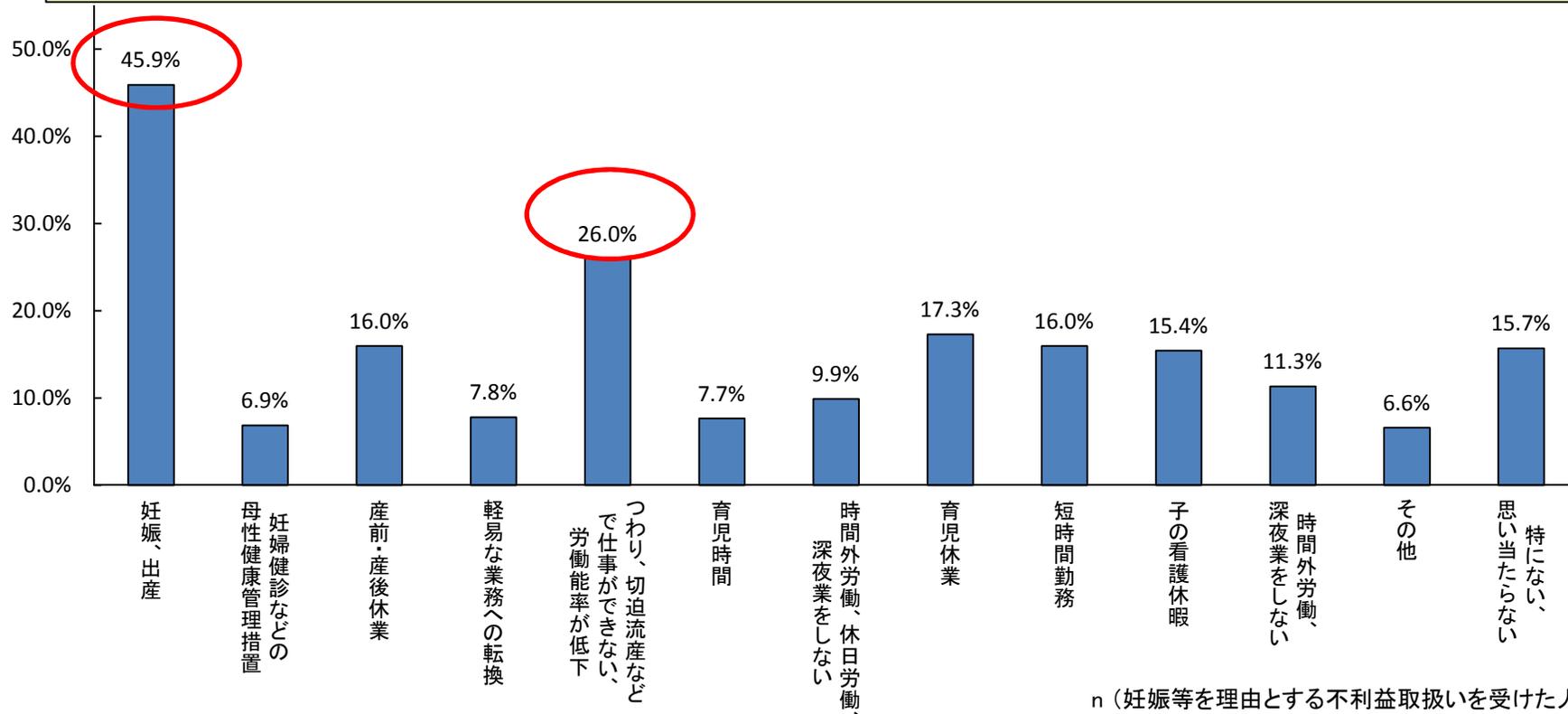
解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。

また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

妊娠等を理由とする不利益取扱いの原因(複数回答)

- 「妊娠・出産」自体を原因と捉えている人が約半数。
- 「つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下」「育児休業」「産前・産後休業」等が続く。



※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。

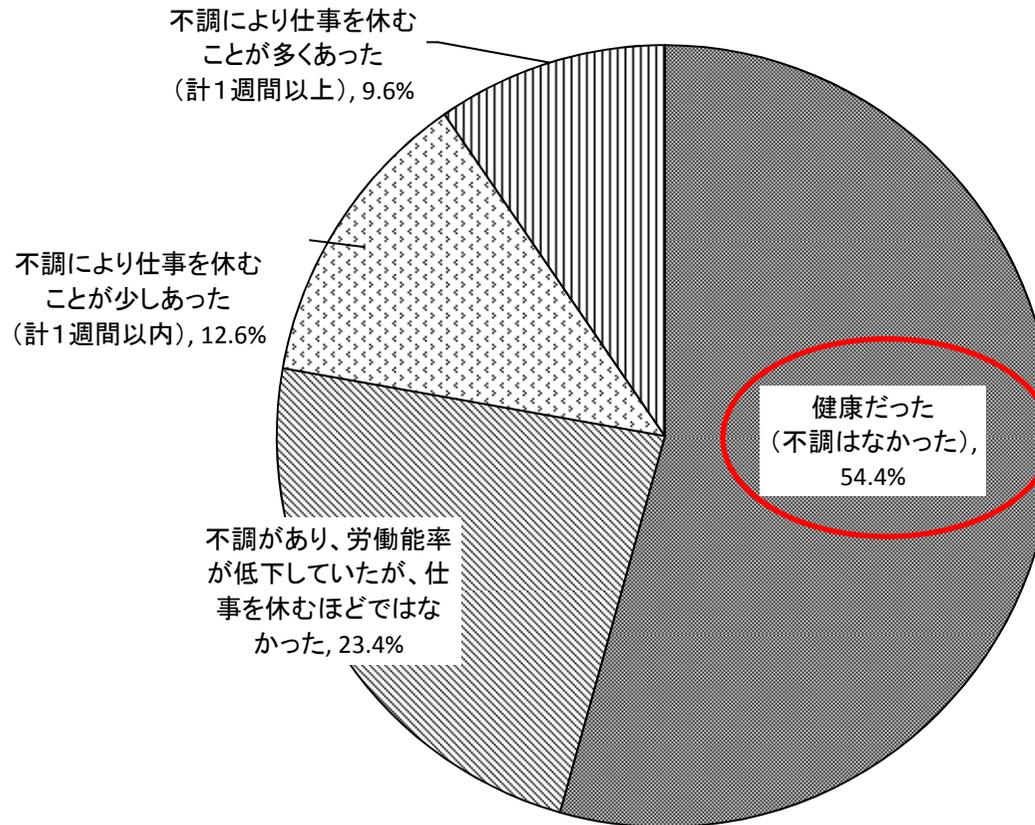
(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

- 解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。
- 妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

妊娠等を理由とする不利益取扱い経験時の健康状態

半数以上が、健康だったにもかかわらず妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けている。



※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。

(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

→解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

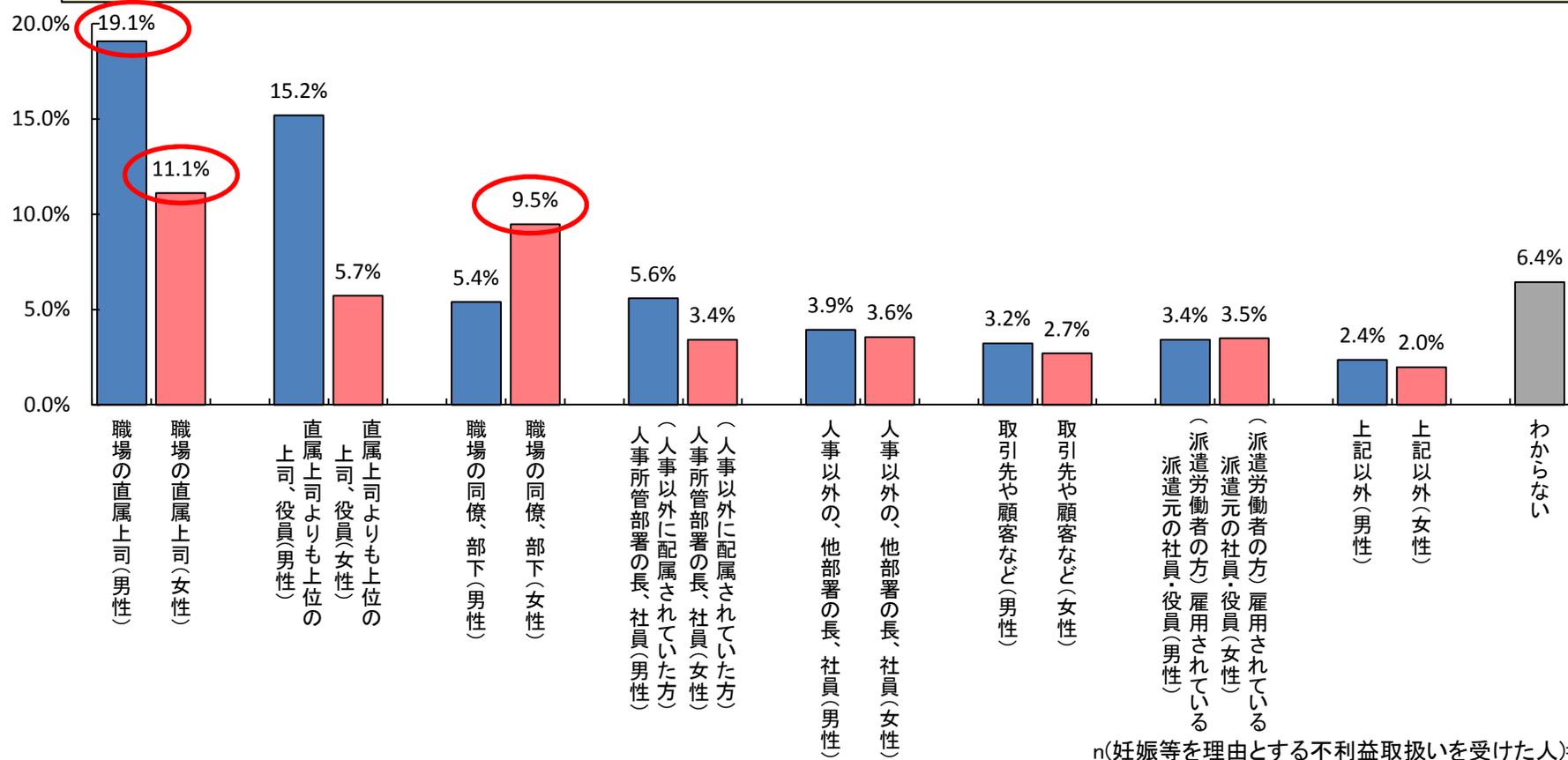
→妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打ちや労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

※健康状態に関する区分は、「最も重大と考える妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた時の健康状態」について、労働者本人による自己申告。

資料出所: JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査(従業員調査、ウェブ調査)」(速報)を元に雇用均等・児童家庭局作成 3

妊娠等を理由とする不利益取扱い行為をした者(複数回答)

妊娠等を理由とする不利益取扱い行為をした者は「直属上司(男性)」、「直属よりも上位の上司(男性)」に続き、「直属上司(女性)」や「同僚・部下(女性)」が挙げられている。



※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。

(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

→解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。

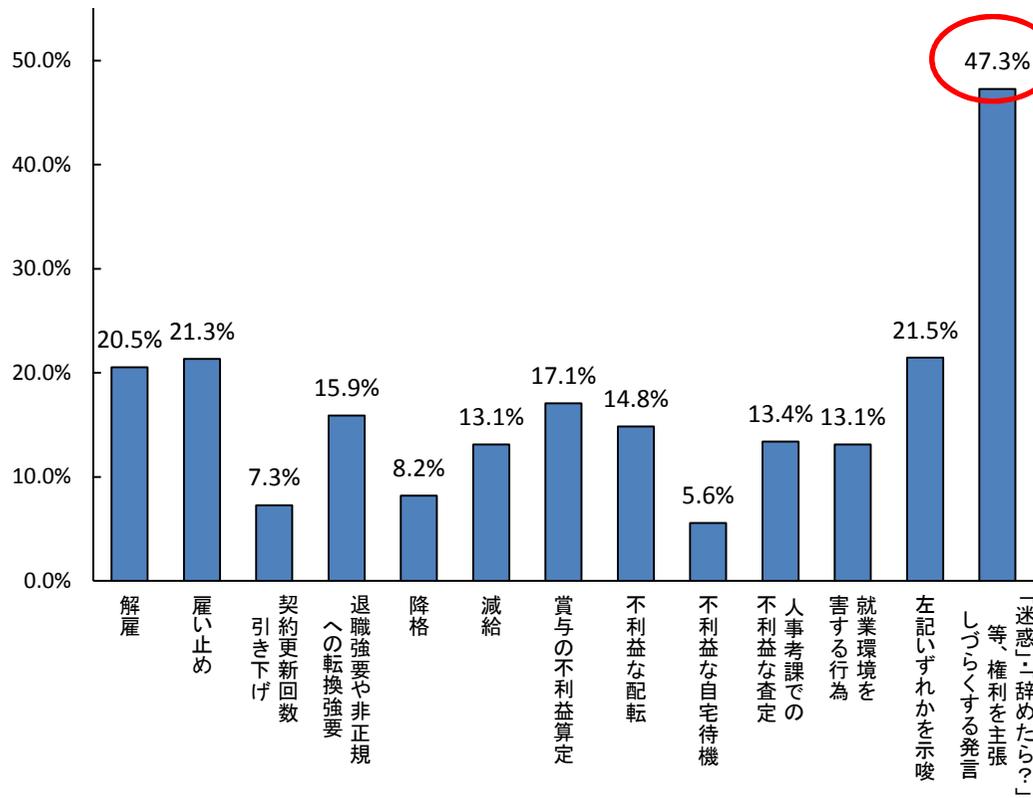
また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

→妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

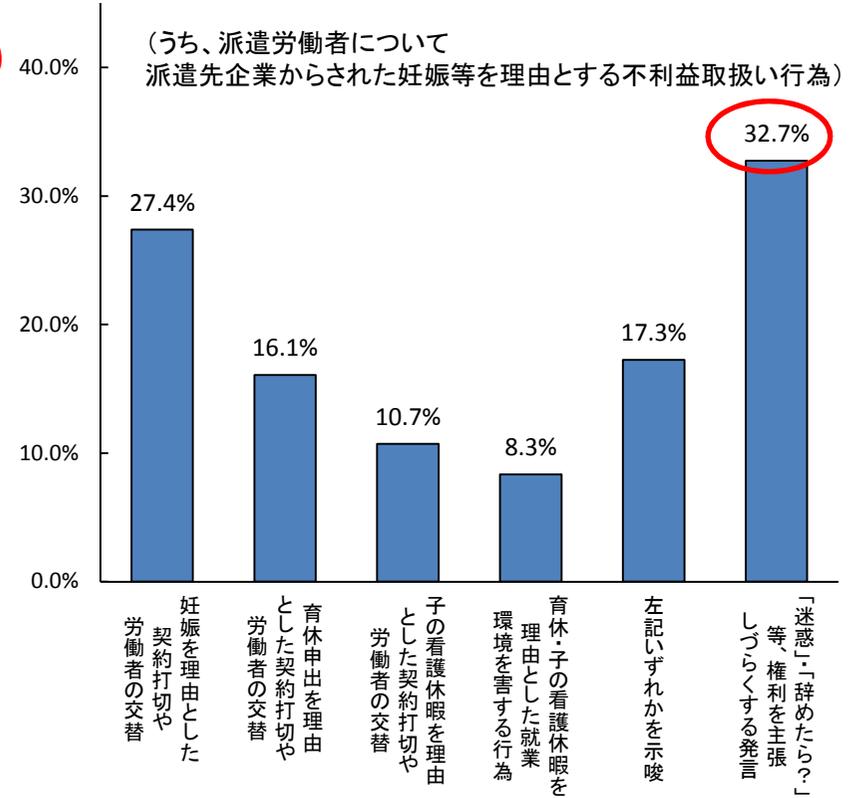
資料出所: JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査(従業員調査、ウェブ調査)」(速報)を元に雇用均等・児童家庭局作成 4

妊娠等を理由とする不利益取扱い行為の内容(複数回答)

○受けた妊娠等を理由とする不利益取扱いの内容としては「解雇」「雇い止め」がそれぞれ約2割。
 ○約半数に「『迷惑』『辞めたら?』等、権利を取得しづらくする発言」を受けた経験あり。



n(職場で何らかの妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人)=755



n(妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた時に派遣労働者だった人)=168

※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

→解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。

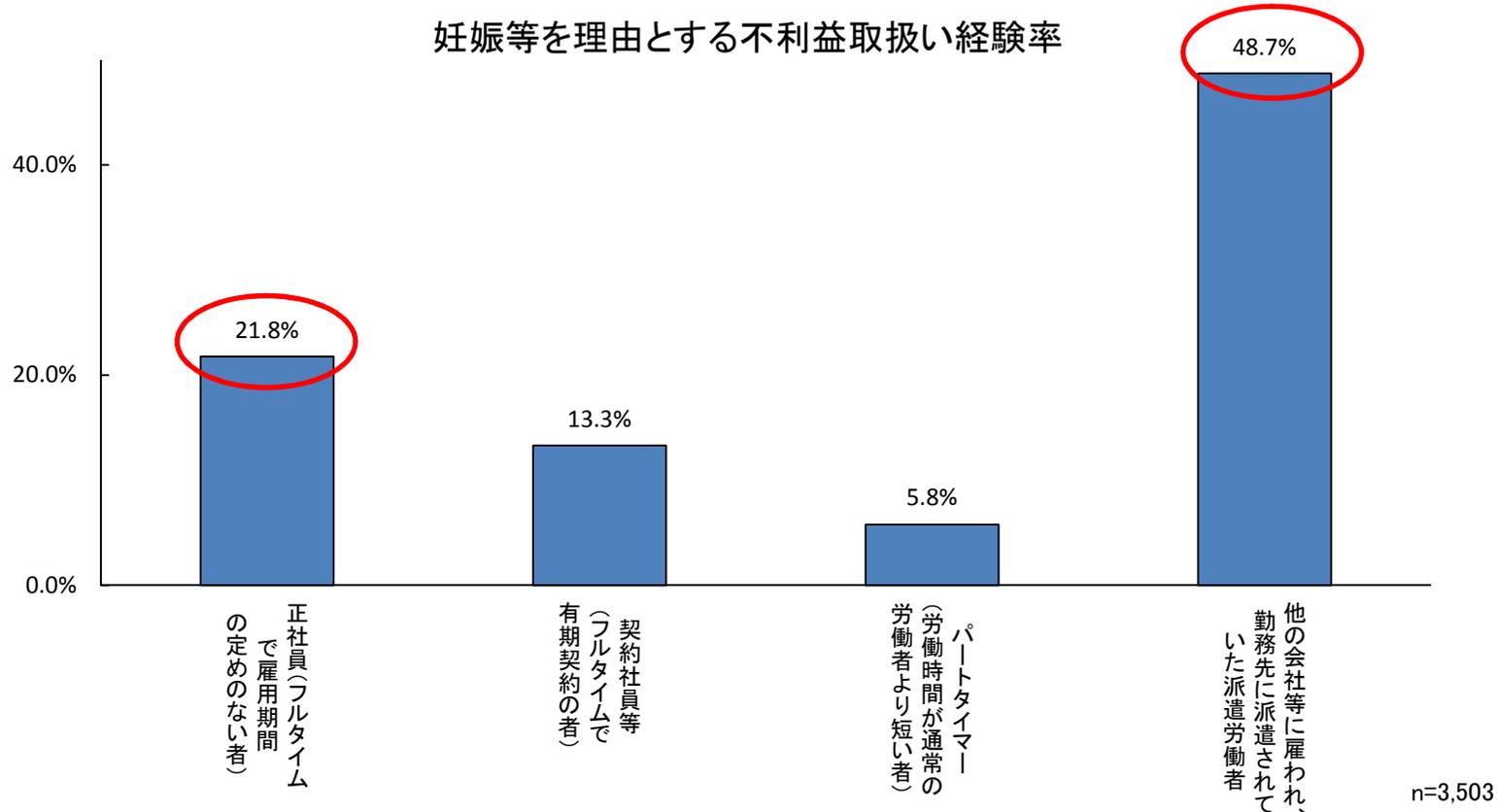
また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

→妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。

資料出所: JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査(従業員調査、ウェブ調査)」(速報)を元に雇用均等・児童家庭局作成

雇用形態ごとの妊娠等を理由とする不利益取扱い経験

「派遣労働者」「正社員」の順で妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率(※)が高くなっている。



(※)「妊娠等を理由とする不利益取扱い経験時の雇用形態ごと人数」÷「職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人の、調査時点での雇用形態ごと人数」

※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。

(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

→解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。

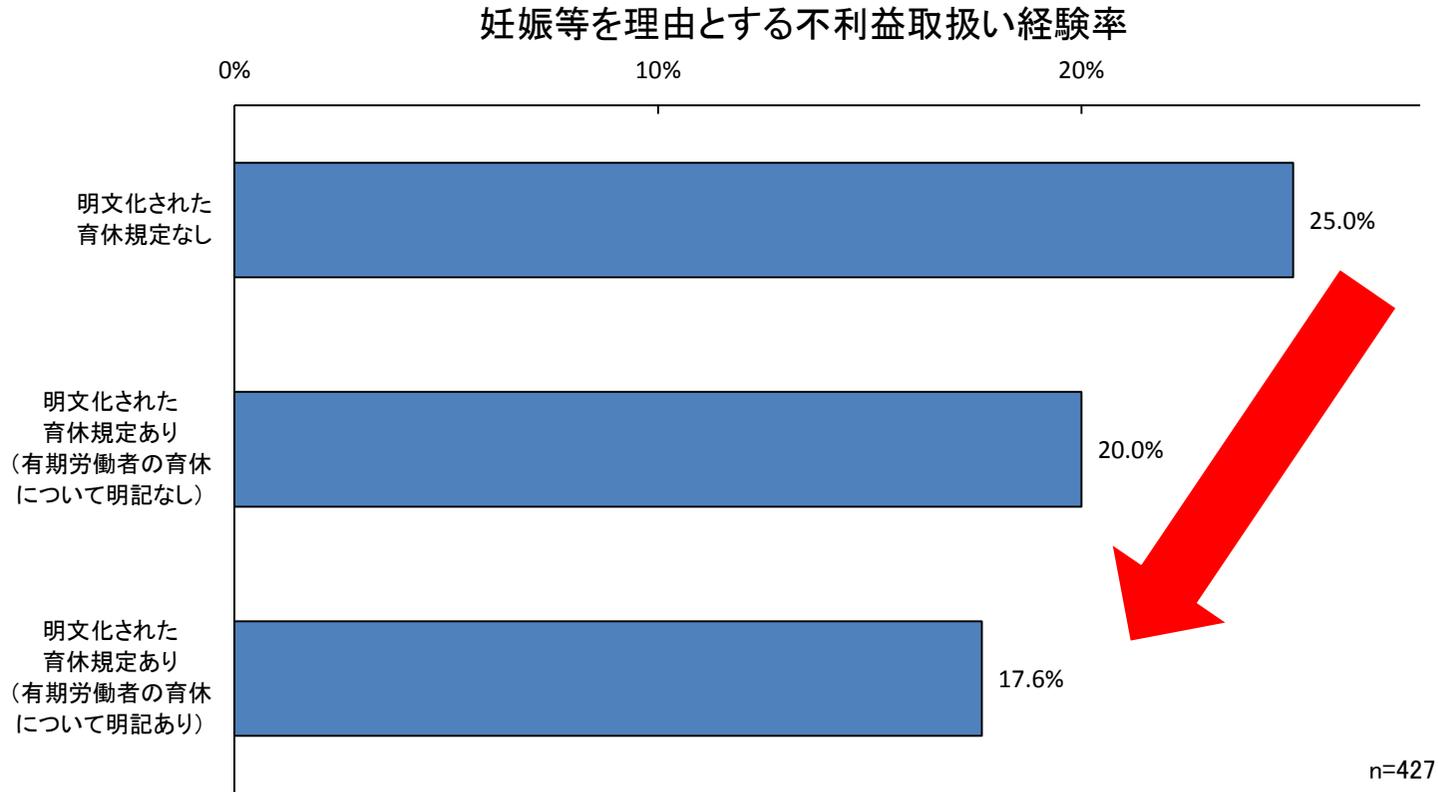
また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

→妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打ちや労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

資料出所: JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査(従業員調査、ウェブ調査)」(速報)を元に雇用均等・児童家庭局作成 6

育児休業の規定の明文化の効果

就業規則等に明文化された育児休業制度の規定のある事業所の方が、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率（※）が低い。

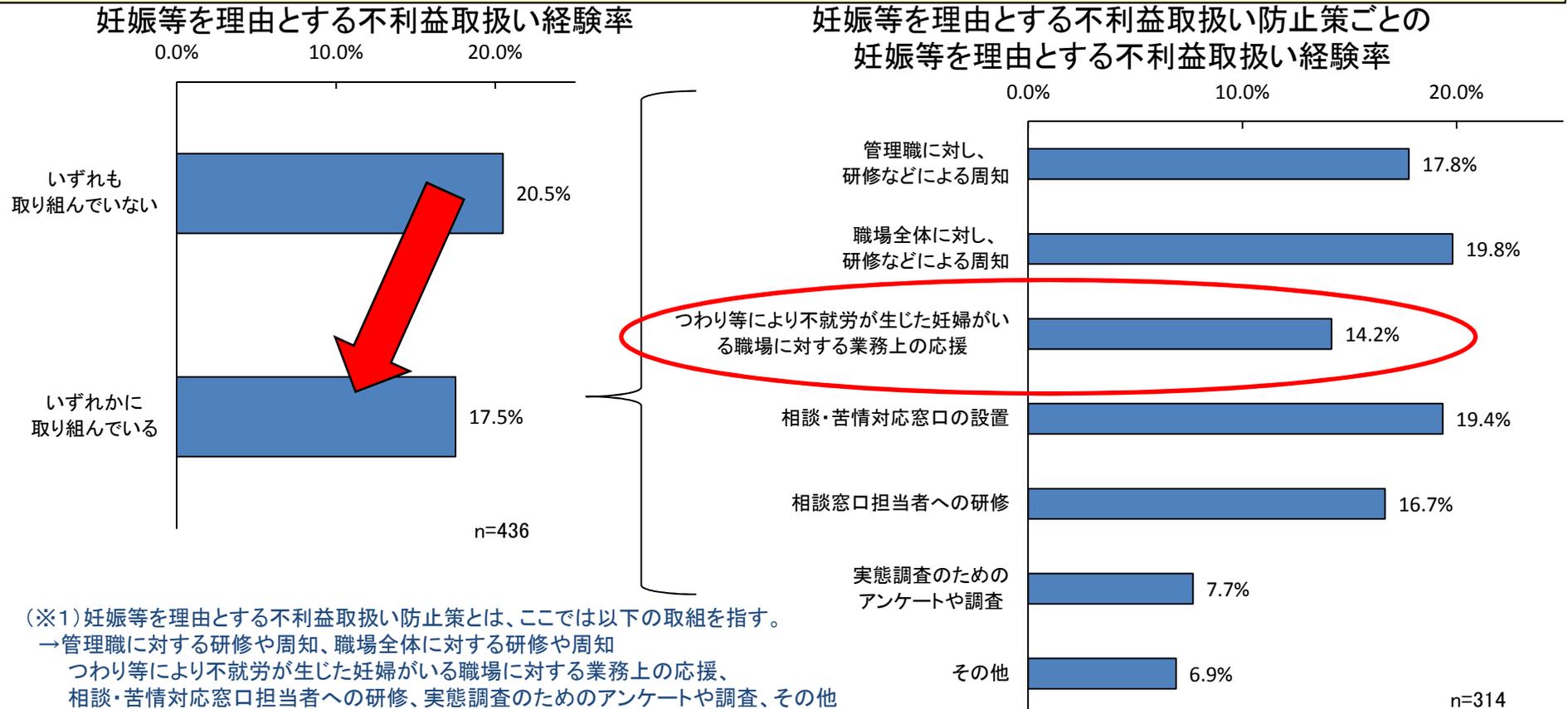


※本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

- 解雇、雇い止め、契約更新回数の引下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、不利益な人事評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。
- また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。
- 妊娠・育休・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策の効果

「妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策(※1)に取り組んでいる」事業所の方が、「いずれも取り組んでいない事業所」より、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率(※2)が低い。



(※1) 妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策とは、ここでは以下の取組を指す。

- 管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知
- つわり等により不就労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、
- 相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他

(※2) 妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率 = 「妊娠等を理由とする不利益取扱いを経験した女性人数」÷

「職場で妊娠・出産・育児のいずれかを経験した女性人数」

本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

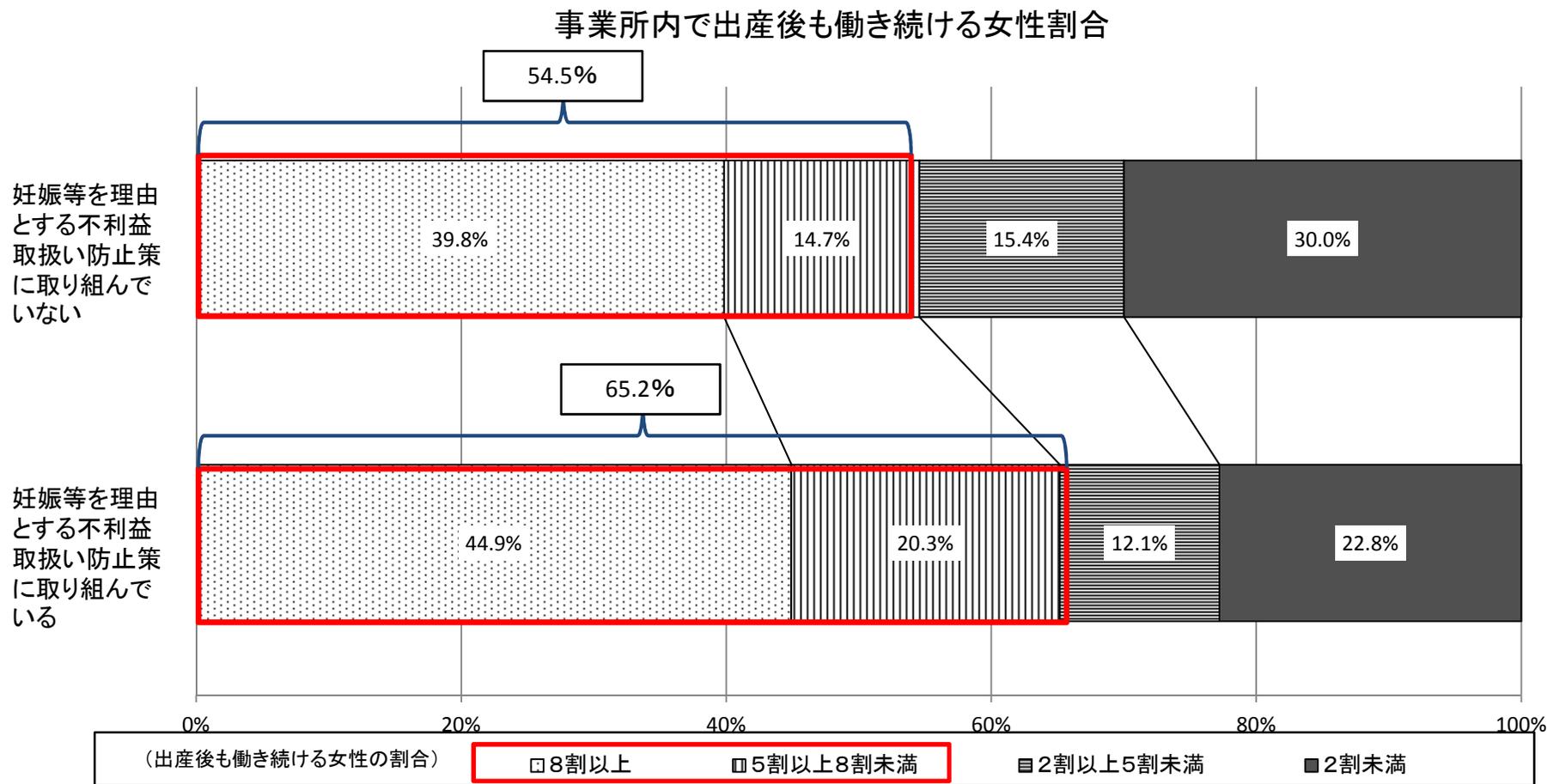
- 解雇、雇い止め、契約更新回数の引き下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、人事考課における不利益な評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆するような発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

- 妊娠・育児・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策の効果

「妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策(※)に取り組んでいる」事業所の方が、「いずれも取り組んでいない事業所」よりも、就業継続する女性が多い。



n=2,832

(※)妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策とは、ここでは以下の取組を指す。

→管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知、つわり等により不就業が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他