

第1章 調査研究の趣旨・方法

1. 調査研究の趣旨・経緯

1986年施行の男女雇用機会均等法では、1993年にセクシュアルハラスメントについての概念整理がされ、1999年改正法では防止のための事業主の配慮義務が追加されるとともに、妊娠・出産に関する保護が強化された。2007年改正法では妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い対象が拡大され、セクシュアルハラスメントの防止が義務化された。

1992年には育児休業法ができ、勤務先に制度の規定がない労働者も育児休業を取得できるようになった。2005年の改正育児・介護休業法からは有期契約労働者にも対象が拡大された。

このように、雇用均等を実現するための性的な言動に関する問題への対応および母性健康管理に関する法制度、妊娠、出産、育児を経験した者の就業継続を支援する法制度が整備されてきた一方で、これまで職場における妊娠等を理由とする不利益取扱い等の実態、セクシュアルハラスメントの実態についても、非正規労働者の育児休業の取得状況、取得後の継続就業の状況についても、既存の調査では依然として明らかになっていないことが多く、特に他企業へ派遣されている労働者についての情報は乏しい状況にあった。

2014年10月の「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議」においては、「女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査」を政府が行うこととされた。「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」は、このような背景の下で、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課からの要請による緊急調査として実施したものであり、派遣労働者を含めた有期契約労働者¹の育児休業取得状況等の実態や、妊娠等を理由とする不利益取扱い等²及びセクシュアルハラスメント³について、正社員等無期契約の労働者との比較において調査することにより、施策の方向性の検討に資することを目的とした。

2. 調査研究の方法

企業及び従業員に対する郵送法による調査票調査と、雇用者及び雇用されて就業した経験のある無業者に対するウェブモニター調査。及び、比較のための既存調査サーベイ。

<調査票調査の詳細>

調査票調査の対象は、民間信用調査会社所有の企業データベースを母集団とし、2009年経済センサス基礎調査の構成比に基づき、産業・規模別に誤差率が5%以内となるように層化

¹ 本調査では派遣労働者の実態を明らかにするため、「職業紹介・労働者派遣業」及び派遣労働者をオーバーサンプリングしている。企業調査は母集団に復元して集計しているため結果に偏りはないが、個人調査は回答をそのまま集計しているため、雇用形態計の値をみる際には注意が必要である。

² 本調査では、男女雇用機会均等法や育児介護休業法における妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚による嫌がらせ（いわゆるマタニティハラスメント）も含めて広く調査している。

³ 本調査では、男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメントに限らず、固定的な性別役割分担意識に基づく言動も含めて広く調査している。

無作為抽出した全国の従業員 10 人以上の民間企業 6,500 社、及び当該企業に雇用される 25～44 歳の女性労働者（規模に応じて 1 社当たり 3 票または 5 票を配布するよう依頼したため最大 26,186 人だが、対象年齢層の女性労働者がいない企業もあることから実際の配布数は不明⁴）。企業に他企業から派遣されている、または他企業に派遣している労働者がいる場合にはその者に優先的に調査票 1 票を配布し、残りの票を正社員、非正社員にだいたい半々になるよう配布を依頼した。

2015 年 9 月 14 日～10 月 4 日を調査期間と設定し、11 月 4 日までに回収できた分を集計した。企業 1,711 社⁵（回収率 26.3%）、労働者 4,654 人（26,186 人に対する回収率 17.8%）から有効回答を得た。企業調査は母集団に復元して集計した。

企業調査の主な調査項目⁶は、企業属性、育児休業制度、母性健康管理措置等の状況、最近 3 年間に把握した妊娠した労働者の継続就業、休業取得状況、セクシュアルハラスメント防止対策、セクシュアルハラスメント把握状況、妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策、等。

従業員調査の主な調査項目は、雇用形態、勤務先の職場風土等、勤務先のセクシュアルハラスメント防止対策、セクシュアルハラスメント経験、態様、自身及び勤務先の対応、妊娠、出産、未就学児の育児経験、妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験、態様、原因、自身の対応等。現在勤めている勤務先のほか、過去 10 年以内に勤めていた 1 つ前の勤務先での状況についても調査している。

<ウェブモニター調査の詳細>

ウェブモニター調査は、民間の調査会社にモニター登録している 25～44 歳の女性雇用労働者 2,500 人、及び雇用されて就業した経験がある 25～44 歳の女性無業者 2,500 人から回答を得た。調査期間は 2015 年 9 月 18 日～10 月 6 日（原則として 2015 年 4 月 1 日時点の状況を把握）。

ウェブモニター調査の主な調査項目は、調査票調査の従業員調査に同じである。雇用労働者については、現在勤めている勤務先のほか、過去 10 年以内に勤めていた 1 つ前の勤務先についても、現在無業者については最後に勤めていた勤務先のほか、過去 10 年以内に勤めていたもう 1 つ前の勤務先での状況についても調査している。

⁴ また、派遣先についても 25～44 歳の女性労働者に配布するよう依頼しているが、派遣先で年齢を把握していない場合がある。

⁵ うち、他企業に労働者を派遣している企業は 127 社。

⁶ 詳細は参考資料の調査票を参照されたい。

企業調査回答企業の属性

業種別		(社)
鉱業、採石業、砂利採取業	32	学術研究、専門・技術サービス業 73
建設業	149	宿泊業、飲食サービス業 57
製造業	147	生活関連サービス業、娯楽業 41
電気・ガス・熱供給・水道業	74	教育、学習支援業 134
情報通信業	73	医療、福祉 146
運輸業、郵便業	96	複合サービス事業 11
卸売業	52	サービス業（他に分類されないもの） 297
小売業	62	その他 106
金融業、保険業	97	無回答 13
不動産業、物品賃貸業	51	計 1,711

規模別	(社)
10～29人	356
30～99人	450
100～299人	390
300～999人	252
1000人以上	162
無回答	101
計	1,711

個人調査サンプルの構成

	全サンプル (%)	郵送調査		web調査			
		現在企業	1つ前の企業	現在雇用者		現在無業者	
				現在企業	1つ前の企業	直前企業	1つ前の企業
雇用形態計	14,477 (100.0)	4,654	1,895	2,500	1,683	2,500	1,245
正社員(フルタイムで雇用期間の定めのない者)	7,276 (50.3)	3,249	865	997	665	1,034	466
契約社員等(フルタイムで有期契約の者)	1,905 (13.2)	493	358	250	263	333	208
パートタイマー(労働時間が通常の労働者より短い者)	3,104 (21.4)	520	321	748	461	701	353
他の会社等に雇われ、この調査票を渡した今の勤務先に派遣されている派遣労働者	1,859 (12.8)	232	247	505	268	432	175
この調査票を渡した会社等に雇われ、今の勤務先に派遣されている派遣労働者	68 (0.5)	68					
わからない	93 (0.6)	3	21	0	26	0	43
無回答	172 (1.2)	89	83	0	0	0	0

(参考)
2012年就業構造基本調査
女性25～44歳

	(%)
会社などの役員を除く雇用者	100.0
正規の職員・従業員	42.5
契約社員、嘱託、その他	10.1
パート、アルバイト	44.3
労働者派遣事業所の派遣社員	3.1

3. 調査結果の概要

- 1 就業規則等に明文化された育児休業制度がある企業では、ない企業に比べ出産後も働き続ける女性が多く、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者が明確化されている企業では、されていない企業に比べ、出産後も働き続ける有期契約労働者が多い。
- 2 妊娠、出産、未就学児の育児を経験した勤務先において、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は、正社員で22.3%。契約社員やパートタイマーでは正社員より低いが、派遣労働者では正社員より高い。妊娠等を理由とする不利益取扱い等は上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけでなく女性からも行われている。
- 3 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策に取り組んでいる企業では、取り組んでいない企業よりも経験率が低くなるばかりでなく、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向がある。
- 4 セクシュアルハラスメントの経験率は正社員で34.7%と非正社員より高く、規模別には大規模ほど高い。態様としては「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が多く、行為者は妊娠等を理由とする不利益取扱い等に比べて女性から受ける割合は総じて低い。
- 5 セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業はおよそ6割であるが、規模100～999人では9割以上、1,000人以上では全ての企業が取り組んでいるのに対し、10～99人では半数強の企業しか取り組んでいない。

第2章 調査結果

1. 産前・産後休暇、母性健康管理措置、育児休業等の状況

(1) 産前・産後休暇、母性健康管理措置の規定状況、雇用形態別適用状況

就業規則等に明文化された産前・産後休暇、母性健康管理措置別の規定状況をみると、「産前・産後休暇」を規定している企業割合が86.2%と最も多く、次いで「時差通勤・勤務時間の短縮等」(68.2%)、「業務負担軽減」(63.3%)等となっている。産前・産後休暇の規定がある企業割合は規模が大きくなるほど高くなり、規模1,000人以上では100.0%となっている。

制度の規定がある企業について、雇用形態別に制度の適用状況¹をみると、正社員についてはいずれの制度も99%以上の企業で適用されているのに対し、パートタイマーでは4割前後、契約社員等フルタイムの有期契約労働者では3割台の企業が適用している。

他企業への派遣労働者(有期契約)については、制度の規定がある企業のうち3~5割台の企業が適用している。

第2-1-1表 産前・産後休暇、母性健康管理措置別の規定状況(企業調査)

①全企業 (％)

	制度の規定なし	制度の規定あり	雇用形態別		
			正社員	契約社員等フルタイムの有期契約労働者	パートタイマー
産前・産後休暇	13.8	86.2 (100.0)	(99.7)	(33.2)	(37.5)
10~99人	15.2	84.8 (100.0)	(99.7)	(28.5)	(34.5)
100~999人	2.9	97.1 (100.0)	(99.8)	(64.3)	(57.6)
1,000人~	0.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(72.6)	(64.7)
妊婦健診の受診時間確保	41.6	58.4 (100.0)	(99.1)	(36.9)	(35.9)
時差通勤・勤務時間の短縮等	31.8	68.2 (100.0)	(99.1)	(36.4)	(40.0)
妊娠中の休憩	44.2	55.8 (100.0)	(99.5)	(36.6)	(37.5)
業務負担軽減	36.7	63.3 (100.0)	(99.5)	(38.5)	(41.5)

②うち他企業への派遣労働者(有期契約の者)ありの企業 (％)

	制度の規定なし	制度の規定あり	他企業への派遣労働者(有期契約)
			(％)
産前・産後休暇	5.6	94.4 (100.0)	(57.7)
10~99人	7.7	92.3 (100.0)	(55.2)
100~999人	0.0	100.0 (100.0)	(63.9)
1,000人~	0.0	100.0 (100.0)	(67.0)
妊婦健診の受診時間確保	29.5	70.5 (100.0)	(36.1)
時差通勤・勤務時間の短縮等	16.4	83.6 (100.0)	(52.5)
妊娠中の休憩	36.9	63.1 (100.0)	(39.9)
業務負担軽減	28.5	71.5 (100.0)	(41.2)

(注) 無回答及び「わからない」を除く。()内は「制度の規定あり」に対する割合。

¹ 明文化された規定上その雇用形態の者が制度を利用できるかについて聞いている。

(2) 雇用形態別妊娠した労働者の継続就業等の状況

企業が把握した最近3年間に妊娠した労働者の継続就業等の状況をみると、正社員では産前・産後休業を取得せずに退職した者は7.4%で、在職中に出産した者は75.0%であった。産前・産後休業後に復職せず退職した者は0.9%、産前・産後休業後の復職者は73.3%、育児休業を取得せずに復職した者は1.1%であり、多くは育児休業を取得している(72.2%、在職中に出産した者75.0%についての育児休業取得率96.3%)。育児休業後退職した者は2.2%、復職した者が51.3%と復職した者が多い(育児休業を終了した者53.5%(育児休業取得後退職した者2.2%と育児休業取得後復職した者51.3%の和)についての復職率95.8%)。正社員のまま職位を下げずに復職した者が48.0%、雇用形態をパートタイマーに変更した者が2.7%であった。正社員については出産後、育児休業を経て正社員として復職する割合が高くなっている(育児休業後の復職者51.3%について、正社員のまま職位を下げずに復職した者の割合93.6%)。

パートタイマー(有期契約)については、妊娠した後の退職や出産状況を企業に把握されていない者が19.3%、出産後の退職、復職状況を把握されていない者が4.4%いる。また、産前・産後休業を取得せずに退職する者が17.7%と比較的多い。在職中に出産した者58.3%に対し育児休業取得者は50.8%で育児休業取得率は87.1%である。

契約社員等フルタイムの有期契約労働者では産前・産後休業取得前に退職した者は11.4%とパートタイマーよりは少なく、産前・産後休業取得後の復職者は78.3%と正社員より高い割合である。育児休業取得後の復職者は42.5%、退職者1.2%と育児休業取得後の復職率も高い(育児休業を終了した者43.7%(育児休業取得後退職した者1.2%と育児休業取得後復職した者42.5%の和)についての復職率97.4%)。在職中に出産した者81.4%に対し育児休業取得者は72.2%で、育児休業取得率は88.6%である。

他企業への派遣労働者(有期契約)については、産前・産後休業を取得せずに退職した者が16.9%、在職中に出産した者が59.3%とパートタイマーに近い割合であるが、産前・産後休業取得後に復職せずに退職した者が11.8%、育児休業取得後に退職した者が5.6%と他の雇用形態より高く、復職率は低くなっている(育児休業を終了した者28.1%(育児休業取得後退職した者5.6%と育児休業取得後復職した者22.5%の和)についての復職率80.1%)。在職中に出産した者59.3%に対して育児休業取得者47.2%で、育児休業取得率は79.5%である。

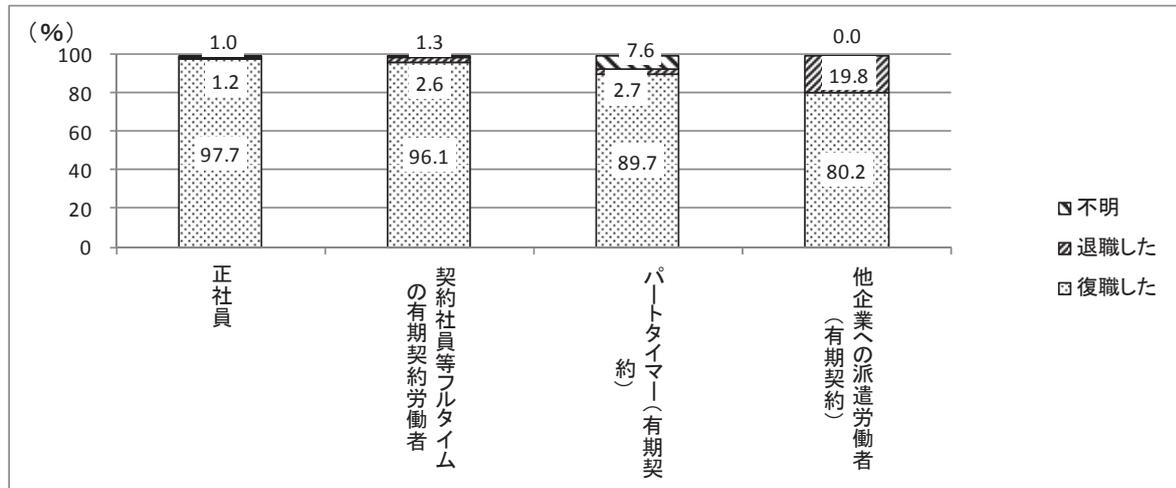
第2-1-2表 雇用形態別妊娠した労働者の継続就業等の状況（企業調査）

	(%)			
	正社員	契約社員等フルタイムの 有期契約労働者	パートタイマー（有 期契約）	他企業への派遣労働 者（有期契約）
最近3年間に妊娠していた	100.0	100.0	100.0	100.0
妊娠後、産前産後休業を取得せずに退職した	7.4	11.4	17.7	16.9
継続就業しており現在も妊娠中、または出産に至らなかった	8.0	7.1	4.6	23.8
在職中に出産した	75.0 (100.0)	81.4 (100.0)	58.3 (100.0)	59.3 (100.0)
産前産後休業取得後復職せずに退職した	0.9 (1.2)	2.1 (2.6)	1.6 (2.7)	11.8 (19.8)
産前産後休業取得後復職した	73.3 (97.7)	78.3 (96.1)	52.4 (89.7)	47.6 (80.2)
育児休業を取得しなかった	1.1 (1.5)	6.1 (7.5)	1.5 (2.6)	0.4 (0.7)
育児休業を取得した	72.2 (96.3)	72.2 (88.6)	50.8 (87.1)	47.2 (79.5)
	<100.0>	<100.0>	<100.0>	<100.0>
うち育児休業中に代替要員を確保した	18.0 <24.9>	20.4 <28.2>	4.3 <8.4>	15.1 <32.1>
育児休業取得中	18.7 <25.9>	25.9 <35.9>	9.5 <18.6>	6.8 <14.4>
育児休業取得後退職した	2.2 <3.1>	1.2 <1.7>	2.3 <4.4>	5.6 <11.9>
育児休業取得後復職した	51.3 <71.0>	42.5 <58.9>	38.4 <75.6>	22.5 <47.6>
	{100.0}	{100.0}	{100.0}	{100.0}
取得前と同じ雇用形態で、職位を下げずに復職した	48.0 {93.6}	42.5 {100.0}	36.4 {94.9}	22.5 {100.0}
取得前と同じ雇用形態だが、職位を下げた復職した	0.6 {1.2}	0.0 {0.0}	0.0 {0.1}	0.0 {0.0}
取得前は正社員だったが雇用形態をパートタイマーに変更して復職した	2.7 {5.2}	— —	— —	— —
育児休業からの復職後の職位、雇用形態等不明	0.0 {0.0}	0.0 {0.0}	1.9 {5.0}	0.0 {0.0}
育児休業取得後の状況不明	0.0 <0.0>	2.6 <3.6>	0.7 <1.3>	12.3 <26.1>
産前産後休業からの復職後の育児休業取得状況不明	0.0	0.0	0.0	0.0
出産後の退職、復職状況等不明	0.8 (1.0)	1.1 (1.3)	4.4 (7.6)	0.0 (0.0)
妊娠した後の退職や出産状況不明	9.6	0.0	19.3	0.0

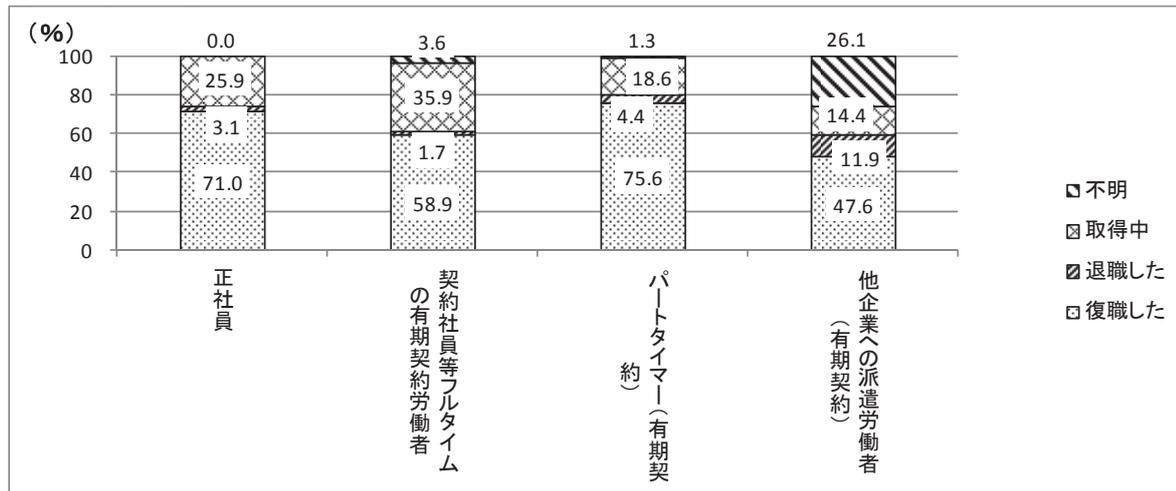
- (注) 1. 調査票では企業が把握した人数を聞いているが、「のべ人数（件数）」を回答したとみられる企業があるため、すべて「のべ人数」とみなして内数の合計が全体になるように調整している。
2. ()内は在職中に出産した者を100.0%とした構成比、< >内は育児休業をした者を100.0%とした構成比、{ }内は育児休業取得後復職した者を100.0%とした構成比である。
3. 育児休業後の復職率は、育児休業取得後復職した者と育児休業取得後退職した者の合計に占める育児休業取得後復職した者の割合。
正社員の場合、 $51.3 / (51.3 + 2.2) \times 100 (\%)$ として計算される（四捨五入の関係で95.8となる）。

第2-1-3 図 雇用形態別産前産後休業取得、育児休業取得者の継続就業等の状況(企業調査)

① 産前産後休業取得後の状況



② 育児休業取得後の状況



(注) 1. 調査票では企業が把握した人数をきいているが、「のべ人数(件数)」を回答したとみられる企業があるため、「のべ人数」について算出している。

2. ①の数字は、第2-1-2表中()のもの、②の数字は< >のもの。

(3) 育児休業制度の規定状況と出産後の継続就業状況

明文化された育児休業制度がある企業では、ない企業に比べ出産後も働き続ける女性が多い。正社員について、「出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）」と「出産後も働き続ける女性が多い（おおむね5割以上8割未満）」を合わせた企業割合は、明文化された育児休業制度の規定がある企業では62.5%、ない企業では49.4%である。有期契約労働者についてみても、ある企業で44.7%、ない企業では32.5%と規定がある企業で継続就業者が多い。

有期契約労働者のうち要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されていることの効果をみると、有期契約労働者について、「出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）」とする企業割合は、要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されている企業で27.5%、されていない企業では22.2%、「出産後も働き続ける女性はほとんどいない（おおむね2割未満）」企業割合は明確化されている企業で40.4%、されていない企業で45.7%と、要件が明確化されている企業で出産後も働き続ける有期契約労働者が多いことがうかがわれる。

第2-1-4表 育児休業規定の明確化と出産後の継続就業状況（企業調査）

①正社員		(%)			
		出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）	出産後も働き続ける女性が多い（おおむね5割以上8割未満）	出産後も働き続ける女性は少ない（おおむね2割以上5割未満）	出産後も働き続ける女性はほとんどいない（おおむね2割未満）
全体		42.9	17.2	13.1	26.9
明文化された育児休業制度の規定がある		43.7	18.8	12.8	24.8
	要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されている	44.5	17.8	15.0	22.7
	要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されていない	39.7	23.1	7.9	29.3
明文化された育児休業制度の規定はない		39.3	10.1	14.6	36.0
②有期契約労働者		(%)			
		出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）	出産後も働き続ける女性が多い（おおむね5割以上8割未満）	出産後も働き続ける女性は少ない（おおむね2割以上5割未満）	出産後も働き続ける女性はほとんどいない（おおむね2割未満）
全体		26.3	17.0	12.6	44.1
明文化された育児休業制度の規定がある		26.6	18.0	13.5	41.8
	要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されている	27.5	16.9	15.2	40.4
	要件を満たす者は育児休業が取得できる旨が明確化されていない	22.2	22.0	10.2	45.7
明文化された育児休業制度の規定はない		23.4	9.2	5.5	62.0

- (注) 1. 「要件を満たす者」とは、法律上の育児休業取得要件である「子の出生までに1年以上雇用され、子が1歳到達日を超えて引き続き雇用が見込まれ、子が2歳時点までに契約更新がないことが明らかでない」者をいう。
2. 無回答を除く。

(4) 雇用形態別、企業規模別育児休業取得状況

働いていた企業で未就学児の育児を経験した者について、育児休業取得者の割合は55.7%で、企業規模が大きいほど取得率は高い²。

雇用形態別にみると、正社員では74.2%であるがパートタイマーで24.8%、派遣労働者で21.3%であった。なお、有期雇用の労働者の中には育児休業制度が適用されない者を含むため、非正社員の取得率が低く出ていると考えられる。本調査では妊娠等を理由とする不利益取扱い等³を経験した者に限って出産予定日時点での勤続年数、子が1歳になった以降の契約更新の見込み、子が2歳になるまでの雇用契約の終了について聞いているので、この条件について育児休業制度が適用されうる者に限って取得状況をみることができる。その数値をみると、非正社員では、いずれも正社員の上昇幅(6.2ポイント上昇)よりも大きく上昇し、とくに派遣労働者(22.5ポイント上昇)で上昇幅が大きい。取得率の水準ではいずれの雇用形態でも正社員(80.4%)を下回った。

第2-1-5表 雇用形態別、企業規模別育児休業の取得状況(個人調査)

		(%)				
		雇用形態計	正社員(フルタイムで雇用期間の定めのない者)	契約社員等(フルタイムの有期契約の者)	パートタイマー(労働時間が通常の労働者より短い者)	派遣労働者
企業規模計		55.7	74.2	45.9	24.8	21.3
	1~29人	38.6	56.0	34.6	21.8	15.0
	30~299人	59.1	73.7	51.8	26.3	22.6
	300人~	67.9	84.4	50.6	29.4	28.4
	妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験者で、育児休業制度が適用される者	71.9	80.4	66.7	40.0	43.8

- (注) 1. 最近2つまでの職場について、未就学児の育児をしたか、育児休業を取得した者(n=3,226)に対する育児休業取得者の割合。妊娠等を理由とする不利益取扱い経験者で、育児休業制度が適用される者はn=534。ただし、勤続及び契約更新の条件のみを考慮しており、子の年齢が育児休業を取れる年齢を超えている者を含んでいる。
2. 企業規模計には規模1~9人、官公庁、規模不明を含む。
3. 雇用形態計には「雇用期間の定めのない雇用(正社員以外)」、「わからない」及び無回答を含む。
4. 妊娠等を理由とする不利益取扱い経験者のパートタイマーは有期契約の者のみ。

² 分母には子の年齢が育児休業が取得できる年齢を超えている者を含んでおり、取得できる者に対する育児休業取得率とはいえないことに注意が必要である。

³ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様については後出の第2-2-4表を参照されたい。

2. 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の実態

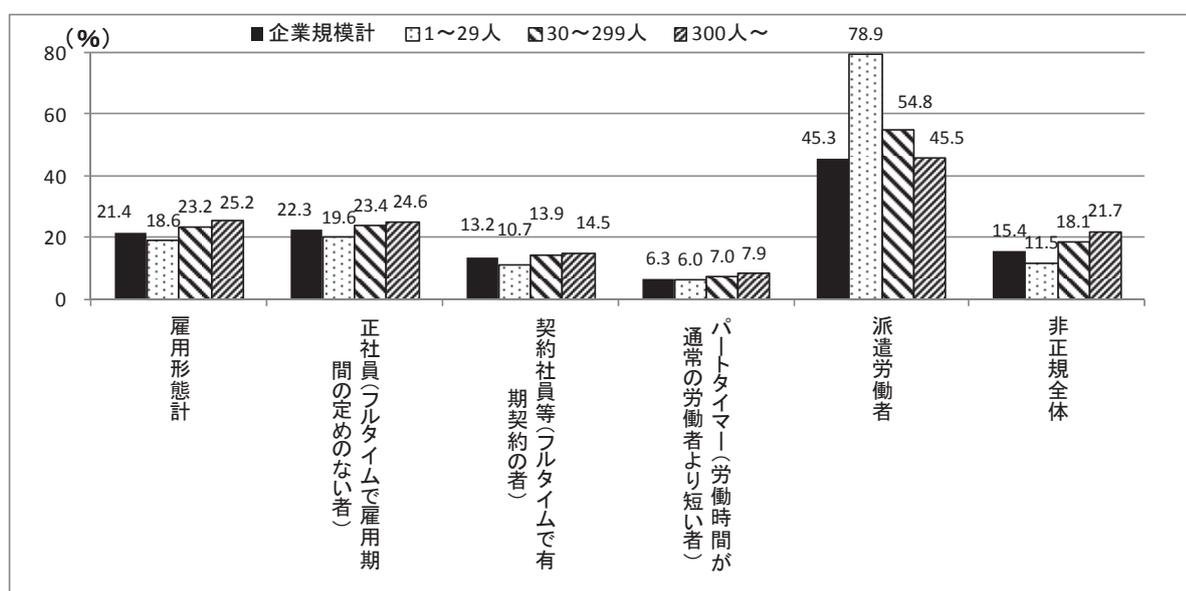
(1) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の状況

ア 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率

働いていた職場で、妊娠、出産、未就学児の育児を経験した者について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は21.4%であり、企業規模が大きいほど高い。

雇用形態⁴別でみると、正社員が22.3%、契約社員等(フルタイムで有期契約の者)が13.2%、パートタイマーが6.3%、派遣労働者が45.3%となっており、派遣労働者の経験率が高い。

第2-2-1 図 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率 (個人調査)

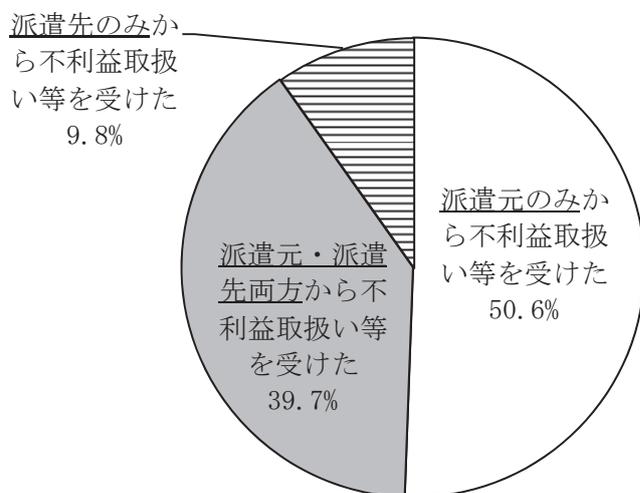


- (注) 1. 最近 2 つまでの職場において、妊娠、出産、未就学児の育児をした者(雇用形態「無回答」を除く、n = 4,505)に占める割合。
 2. 企業規模計には「覚えていない、わからない」、「官公庁」及び無回答を含む。派遣労働者の企業規模は派遣先企業の規模。
 また、派遣労働者の1~29人はサンプルサイズが38と小さいことに注意が必要。
 3. 雇用形態計には「わからない」を含む。
 4. 経験率は最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別妊娠、出産、未就学児の育児経験者数で除して求めている。

派遣労働者について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等を派遣元から受けたか、派遣先から受けたかの別をみると、派遣元のみから受けたが50.6%と最も多く、次いで派遣元・派遣先両方から受けた者が39.7%となっている。

⁴ 同一の勤務先において雇用形態を転換した者が、異なった雇用形態で複数の不利益取扱い等事案を経験する可能性があるため、経験者の雇用形態は本人が最も重大と考える事案1件を経験したときのものとしている。複数事案経験者が最も重大な事案を特定しない場合には、調査者側で予め用意した事案の重大さの順位にしたがって最も重大な事案を決定した。詳細は巻末の参考資料(参考表)を参照されたい。

第2-2-2図 派遣労働者が妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた相手（個人調査）



(注) n=174

勤務先や職場の状況についての認識ごとに妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率をみると、「職場は、子育て等の多様な状況を抱える社員が、辞めずに継続就業できることが大事という雰囲気があった」、「職場の同僚達は妊娠経過・母体の個人差についてよく認識していた」、「職場の雰囲気は明るかった」や「職場にはお互い助け合う風土があった」について「あてはまる」とした者の経験率が「あてはまらない」とする者の経験率を比較的大きく下回っている。

第2-2-3表 職場の状況別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率（個人調査）

		(%, %ポイント)		
		構成比	妊娠等による不利益取扱い等経験率	あてはまる－あてはまらない（経験率）
全体（職場の状況について無回答含む）			21.4	
恒常的に残業や休日出勤が多い職場だった	あてはまる	25.0	31.0	14.4
	どちらともいえない	20.2	22.8	
	あてはまらない	54.7	16.6	
早朝や深夜にする仕事が多い職場だった	あてはまる	11.5	34.1	15.9
	どちらともいえない	14.5	27.3	
	あてはまらない	74.0	18.2	
職場には女性の方が男性よりも多く配属されていた	あてはまる	38.6	23.3	2.6
	どちらともいえない	16.8	18.9	
	あてはまらない	44.5	20.7	
職場では男女で受け持つ仕事の内容がはっきり分かれていた	あてはまる	22.0	28.5	9.7
	どちらともいえない	28.0	20.7	
	あてはまらない	50.0	18.8	
職場の特定の人や係に仕事量が集中していた	あてはまる	32.4	28.3	12.9
	どちらともいえない	36.8	20.4	
	あてはまらない	30.8	15.4	
職場の特定の人しかできない業務が多かった	あてはまる	36.6	26.4	9.2
	どちらともいえない	36.5	19.6	
	あてはまらない	26.9	17.2	
休みやすい職場風土だった	あてはまる	39.2	15.8	-14.9
	どちらともいえない	32.1	19.9	
	あてはまらない	28.7	30.7	
職場の長（課長相当職）は女性だった	あてはまる	26.7	21.1	-0.1
	どちらともいえない	7.9	23.8	
	あてはまらない	65.5	21.3	
職場の長は社員間の業務分担等について良くマネジメントしていた	あてはまる	31.7	16.9	-13.5
	どちらともいえない	39.7	18.9	
	あてはまらない	28.6	30.4	
職場の雰囲気は明るかった	あてはまる	54.9	15.7	-20.5
	どちらともいえない	33.5	25.4	
	あてはまらない	11.6	36.2	
職場にはお互い助け合う風土があった	あてはまる	52.0	15.8	-19.9
	どちらともいえない	34.7	24.3	
	あてはまらない	13.3	35.7	
職場は意見が言いやすい風通しの良い環境だった	あてはまる	35.6	15.3	-18.6
	どちらともいえない	41.6	19.8	
	あてはまらない	22.8	33.9	
外勤や出張の多い職場だった	あてはまる	9.7	28.3	8.5
	どちらともいえない	17.3	24.8	
	あてはまらない	73.0	19.8	
1日や週の中での繁閑の差が大きい職場だった	あてはまる	24.5	24.8	4.8
	どちらともいえない	33.3	20.9	
	あてはまらない	42.3	20.0	
季節や月によって繁閑の差が大きい職場だった	あてはまる	41.8	23.6	2.9
	どちらともいえない	29.0	18.9	
	あてはまらない	29.2	20.6	
勤務先（会社等）全体として女性が多かった（5割以上）	あてはまる	41.1	20.6	-2.4
	どちらともいえない	16.5	20.6	
	あてはまらない	42.4	22.9	
部署によっては男性が（または女性が）ほとんどいなかった	あてはまる	44.9	24.0	4.3
	どちらともいえない	17.3	19.1	
	あてはまらない	37.8	19.7	
妊娠・出産等を通じて働き続ける事例がほとんどだった	あてはまる	34.7	16.1	-13.5
	どちらともいえない	32.8	21.1	
	あてはまらない	32.5	29.6	
職場の同僚達は妊娠経過・母体の個人差についてよく認識していた	あてはまる	35.5	13.4	-21.4
	どちらともいえない	37.6	21.5	
	あてはまらない	26.9	34.8	
職場は、子育て等の多様な状況を抱える社員が、辞めずに継続就業できることが大事という雰囲気があった	あてはまる	36.3	12.2	-24.0
	どちらともいえない	34.8	21.2	
	あてはまらない	28.8	36.2	

(注) 1. 最近2つまでの職場において、妊娠、出産、未就学児の育児をした者（雇用形態「無回答」を除く、n=4,505）についての妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率。

2. 職場の状況別については、「わからない」、無回答を除く。

イ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様

妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様は、『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』など、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をされた」が 47.0%と最も多く、次いで、妊娠等を理由とする不利益取扱い等を「示唆するような発言をされた」が 21.1%、「賞与等における不利益な算定」(18.4%)、「雇い止め」(18.0%)、「解雇」(16.6%) などとなっている。

妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率の高い雇用形態である派遣労働者に対する、派遣先企業からの妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様をみると、『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』など、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をされた」が 29.9%と最も多いのは全体と同じであるが、雇用形態計での 47.0%よりは低い。次いで「妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた」(24.7%) などとなっている。

妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた勤務先等を離職した者（離職理由が当該不利益取扱い等によるとは限らない点注意が必要である）について、不利益取扱い等の態様をみると、全体に比べて「解雇」や「雇い止め」を受けた割合が高く、「賞与等における不利益な算定」や「昇進・昇格の人事考課で不利益な評価をされた」は少なくなる。最も多い態様は『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』など、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をされた」で変わらない。派遣労働者が派遣先から受けた不利益取扱い等の態様では、すべての態様で経験した割合が高まるが、「妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた」で最も増加幅が大きい。

第2-2-4表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様（個人調査）

①雇用形態計

②派遣労働者が派遣先企業から受けた妊娠等を理由とする不利益取扱い等

	(複数回答、%)			(複数回答、%)	
	全体	勤務先等を 離職した者		全体	勤務先等を 離職した者
解雇	16.6	26.8	妊娠したが、仕事ができるにもかかわらず、派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた	24.7	39.1
雇い止め	18.0	28.0	育児休業を申し出たが、休業に入るまでの間は仕事ができるにもかかわらず派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた	14.4	20.7
契約更新回数の引き下げ	6.0	9.5	子の看護休暇を申し出たり、利用をしたが、そのことを理由として派遣契約を打ち切られたり他の労働者への交代を求められた	10.3	13.8
退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要	14.4	20.7	育児、子の看護休暇を申し出たり、利用をしたがそのことを理由に、仕事をさせない、専ら雑務をさせる、などの扱いを受けた	7.5	11.5
降格	7.6	7.0	上のいずれかを示唆するような発言をされた	16.7	24.1
減給	12.7	11.9	「休むなんて迷惑だ」「辞めたら？」など、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をされた	29.9	40.2
賞与等における不利益な算定	18.4	12.3			
不利益な配置変更	14.6	12.3			
不利益な自宅待機命令	5.0	7.6			
昇進・昇格の人事考課で不利益な評価をされた	14.0	9.9			
仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をされた	12.6	13.7			
上のいずれかを示唆するような発言をされた	21.1	21.9			
「休むなんて迷惑だ」「辞めたら？」など、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をされた	47.0	49.9			

- (注) 1. 最近2つまでの職場において、何らかの妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた者 (n=984) 及び、うち最も重大な事案を経験したときの雇用形態が派遣労働者であった者 (n=174) について集計。
 2. 表①について、派遣労働者は派遣元から受けた態様を集計。
 3. 「勤務先等を離職した者」は従業員調査及びウェブモニター調査の雇用者サンプルの「以前に勤めていた職場」についての回答と無業者サンプルの回答を集計したもの。
 4. 不利益取扱い等の「経験率」ではないことに注意。

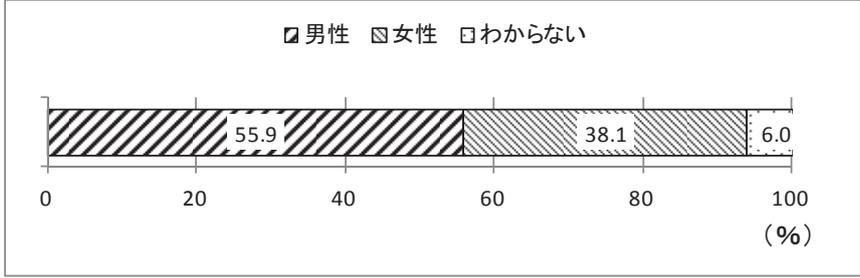
ウ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の行為者

妊娠等を理由とする不利益取扱い等の行為者(受けた相手)は、男性55.9%、女性38.1%と男性からが多いが、女性からも行われている。

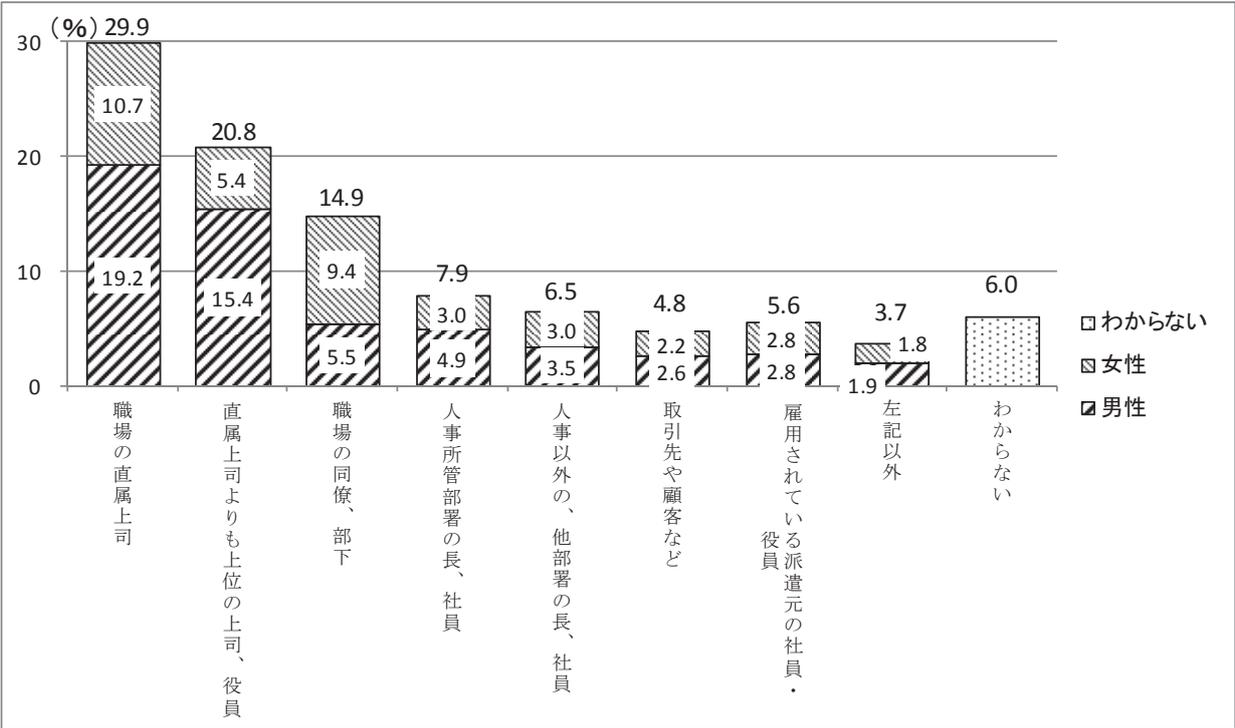
経験者との関係では、「職場の直属上司」(29.9%)が最も多く、「直属上司よりも上位の上司、役員」(20.8%)も含めると、上司・上長が過半数を占めている。次いで、「職場の同僚、部下」が14.9%となっている。人事部からの妊娠等を理由とする不利益取扱い等は7.9%であった。

第2-2-5図 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の行為者（個人調査）

①男女別



②経験者との関係別



(注) 1. 最近 2 つまでの職場について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験についての複数回答のべ回答数に占める割合。のべ件数は n=1,898 件。

2. 「人事所管部署の長、社員」は人事以外に配置されている者のみ回答する。

エ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の事由

妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けることになったと本人が考える事由については、妊娠中・産後の期間に関するものとしては「妊娠、出産」が 44.0%と最も多く、次いで「つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下」(23.1%)、「産前・産後休業」(19.0%) などとなっている。育児中の期間に関するものとしては、「育児休業」が 21.2%と最も多く、次いで「短時間勤務」(18.7%)、「子の看護休暇」(16.8%) などとなっている。妊娠・出産期については妊娠・出産自体が妊娠等を理由とする不利益取扱い等の原因と認識されているほか、育児中の期間については育児休業の取得や短時間勤務等が原因と認識されていることがわかる。

第2-2-6表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の事由（個人調査）

（複数回答、％）

		企業規模計			
		1～29人	30～299人	300人～	
妊娠中・産後の	妊娠、出産	44.0	44.0	45.1	39.9
	妊婦健診などの母性健康管理措置	5.8	5.3	3.7	9.5
	産前・産後休業	19.0	12.6	21.2	20.1
	軽易な業務への転換	6.8	7.7	4.8	9.5
	つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下	23.1	26.6	20.2	26.5
育児中の	育児時間	8.1	7.7	8.2	9.9
	時間外労働、休日労働、深夜業をしない	10.6	10.1	9.3	12.0
	育児休業	21.2	16.9	21.5	24.4
	短時間勤務	18.7	12.1	17.0	25.1
の	子の看護休暇	16.8	15.9	15.9	19.1
	時間外労働、深夜業をしない	12.8	10.1	13.0	12.4
	その他	7.4	5.8	8.8	6.0
	特になし、思い当たらない	13.4	15.9	12.7	11.0

(注) 1. 最近2つまでの職場において、何らかの妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた者（事由について無回答除く、n=964）について集計。

2. 企業規模計には「わからない」、官公庁、規模不詳を含む。

オ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた本人の対応

妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた本人対応をみると、「がまんした、特に何もしなかった」が57.2%と過半数であり、雇用形態別にみても、いずれの雇用形態とも50%台である。

対応をした者の方法では、「家族に相談した」(20.7%)や「会社の同僚に相談した」(14.5%)が多く、「会社の相談窓口、担当者に相談した」や「上司に相談した」といったかたちで会社に訴えた者はパートタイマーでやや多い。社外の機関の中では「労働局（雇用均等室、労働基準監督署、ハローワーク）に相談した」(3.4%)が比較的多い。

第2-2-7表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等を受けた本人の対応（個人調査）

(複数回答、%)

	雇用形態計				
	正社員（フルタイムで雇用期間の定めない者）	契約社員等（フルタイムで有期契約の者）	パートタイマー（労働時間が通常の労働者より短い者）	派遣労働者	
加害者に抗議した	7.1	7.4	4.9	8.5	6.9
会社の同僚に相談した	14.5	15.1	16.4	22.5	8.0
会社の相談窓口、担当者に相談した	3.3	3.2	3.3	4.2	4.0
上司に相談した	8.9	10.6	4.9	11.3	6.9
派遣会社に相談した	3.0	0.4	3.3	1.4	12.1
労働組合に相談した	1.7	1.3	0.0	1.4	3.4
労働局（雇用均等室、労働基準監督署、ハローワーク）に相談した	3.4	3.0	4.9	2.8	3.4
警察や弁護士に相談した	0.7	0.2	0.0	0.0	2.9
地方自治体やNPOなどの団体に相談した	0.7	0.6	1.6	0.0	0.6
家族に相談した	20.7	22.6	31.1	21.1	12.1
その他	2.2	2.1	0.0	1.4	1.7
がまんした、特に何もしなかった	57.2	56.8	50.8	56.3	59.8

- (注) 1. 最近2つまでの職場について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験者（対応「無回答」を除く、n=952）に占める割合。
 2. 雇用形態計には「雇用期間の定めのない雇用（正社員除く）」、「わからない」、無回答を含む。雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。

カ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等事案の帰結

妊娠等を理由とする不利益取扱い等事案の帰結をみると、「解決せず、退職した」⁵が35.3%と最も多く、「解決しなかったが、我慢した」も34.8%とほぼ同率である。雇用形態別にみると、正社員では「解決しなかったが、我慢した」が、パートタイマーや派遣労働者では「解決せず、退職した」が、契約社員等では両選択肢とも40%台で、「解決した」が8.3%と他の雇用形態に比べ低い。

第2-2-8表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等事案の帰結（個人調査）

(複数回答、%)

	雇用形態計				
	正社員（フルタイムで雇用期間の定めない者）	契約社員等（フルタイムで有期契約の者）	パートタイマー（労働時間が通常の労働者より短い者）	派遣労働者	
解決した	12.3	13.6	8.3	14.5	13.2
継続中・係争中である	3.1	2.9	3.3	2.9	5.2
解決しなかったが、我慢した	34.8	44.2	40.0	15.9	18.4
解決せず、退職した	35.3	24.7	41.7	47.8	53.4
その他	5.5	6.2	6.7	7.2	3.4
わからない	11.5	11.1	5.0	11.6	9.2

- (注) 1. 最近2つまでの職場について、妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験者（対応「無回答」を除く、n=933）に占める割合。
 2. 雇用形態計には「雇用期間の定めのない雇用（正社員除く）」、「わからない」、無回答を含む。雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。

⁵ 当該妊娠等を理由とする不利益取扱い等を直接の理由として退職したとは限らない点、注意を要する。

(2) 企業の妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策への取組の状況

ア 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策の取組の状況

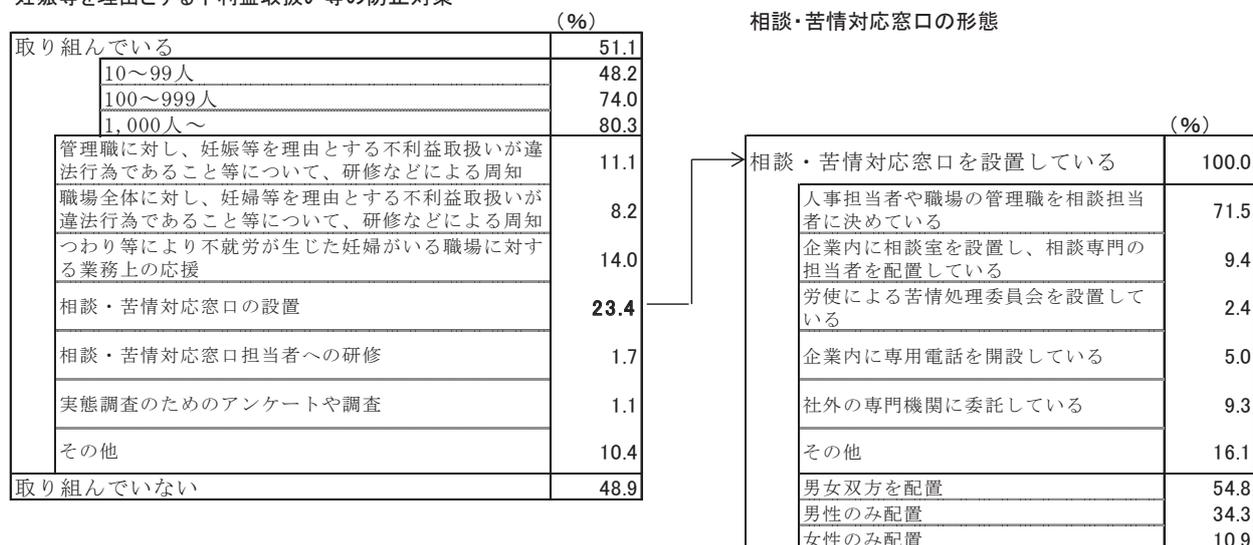
妊娠等を理由とする不利益取扱い等を防止するための対策の取組状況を企業に尋ねたところ、何らかの取組を行っている企業は51.1%と、約半数の企業が取組を行っている。企業規模別には100人以上規模では7割以上の企業で取組がみられるが、10～99人では取り組んでいない企業の方が多い。

妊娠等を理由とする不利益取扱い等の防止対策の取組事項（複数回答）としては、「相談・苦情窓口の設置」が23.4%と最も多く、次いで「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」が14.0%、「管理職に対し、妊娠等を理由とする不利益取扱いが違法行為であること等について、研修などによる周知」が11.1%などとなっている。

相談・苦情対応窓口の設置企業に、設置方法・設置形態（複数回答）を尋ねると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」が71.5%と最も多い。「企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している」(9.4%)、「企業内に専用電話を開設している」(5.0%)、「労使による苦情処理委員会を設置している」(2.4%)等、社内に専門部署や設備を設置している企業は少数にとどまっている。なお、「社外の専門機関に委託している」企業は9.3%であった。

第2-2-9 図 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策（企業調査）

妊娠等を理由とする不利益取扱い等の防止対策



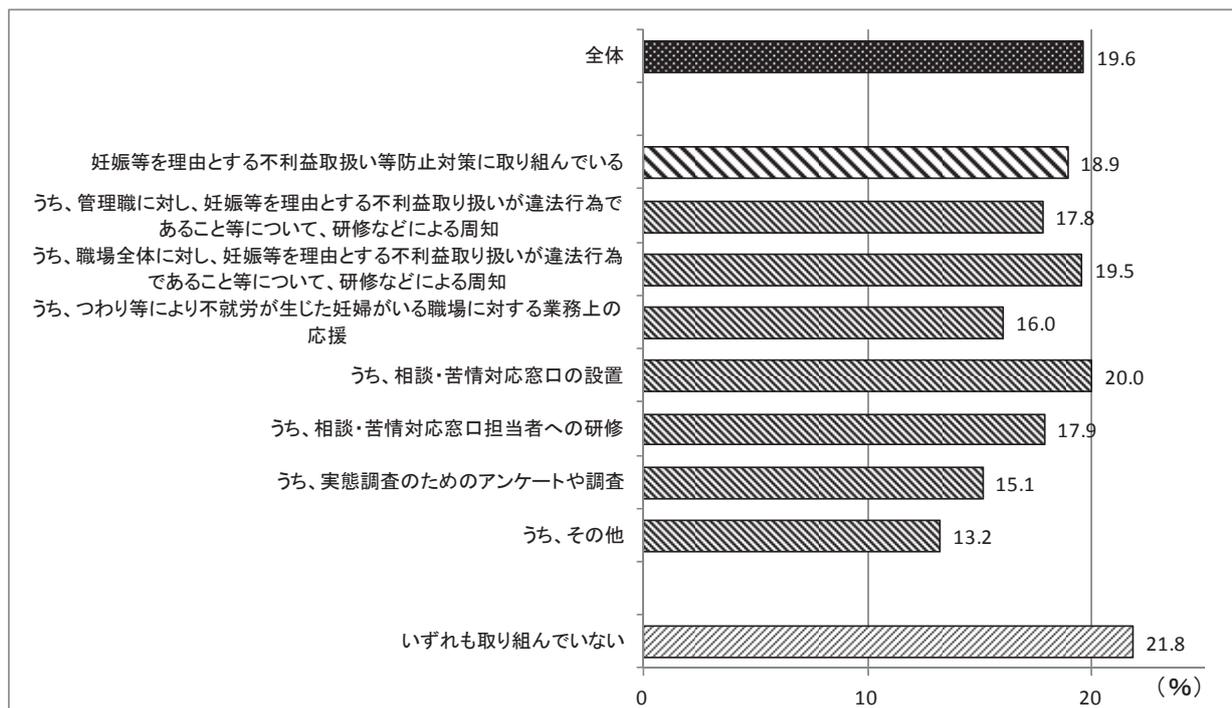
(注) 相談・苦情対応窓口の男女別配置状況以外は複数回答。無回答を除く。

イ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策の効果

郵送調査で企業と紐付けできた従業員サンプルについて、企業が取り組む妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策別に不利益取扱い等経験率をみると、取り組んでいる企業の方

がいずれも取り組んでいない企業より 2.9 ポイント経験率が低い。対策別には「実態調査のためのアンケートや調査」（同 6.7 ポイント低下）や、「つわり等により不労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援」（同 5.8 ポイント低下）を実施する企業での経験率が比較的低い。

第 2-2-10 図 企業が取り組む対策別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率（企業調査・個人調査）



（注）企業票と紐付けできない者及び、無回答を除く、n=1,606。

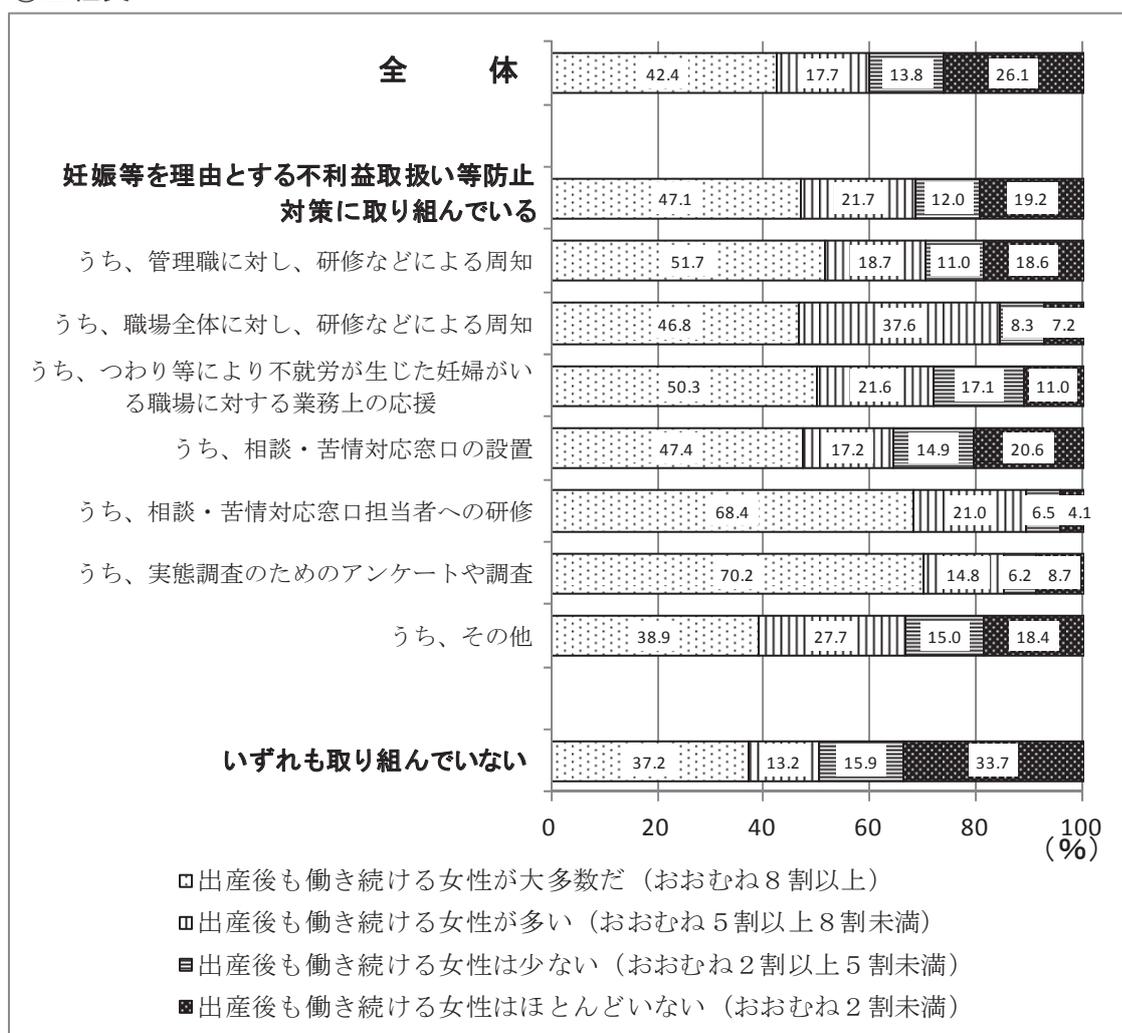
また、企業が取り組む妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策別に女性社員の妊娠・出産時までの就業継続状況をみると、防止対策に取り組んでいる企業では、正社員について「出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね 8 割以上）」が 47.1%である一方、取り組んでいない企業では 37.2%であり、防止対策に取り組んでいる企業の方が出産後も働き続ける女性が多い。一方、防止対策に取り組んでいる企業では、正社員について「出産後も働き続ける女性はほとんどいない（おおむね 2 割未満）」が 19.2%であるが、取り組んでいない企業では 33.7%と、防止対策に取り組んでいない企業の方が出産後も働き続ける女性が少ない。

また、有期契約労働者についてもこの傾向は同様で、防止対策に取り組んでいる企業では「出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね 8 割以上）」が 27.3%、防止対策に取り組んでいない企業では 23.2%となっており、正社員だけでなく有期契約労働者についても対策

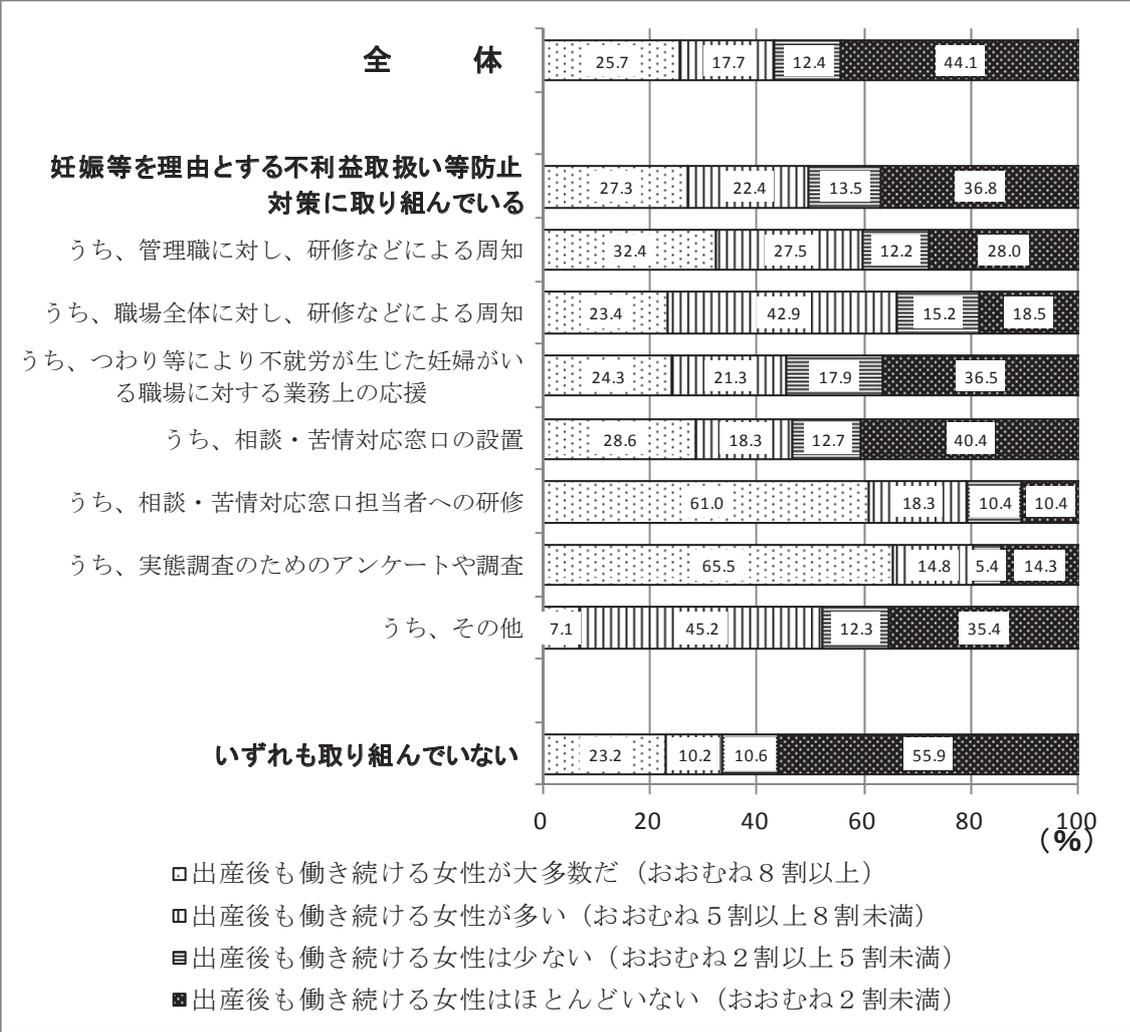
に取り組む企業で取り組まない企業よりも出産後も働き続ける女性の割合が高い傾向がうかがえる。

第 2-2-11 図 企業が取り組む対策別女性社員の妊娠・出産時までの継続就業状況（企業調査）

①正社員



②有期契約労働者



(注) 無回答を除く。

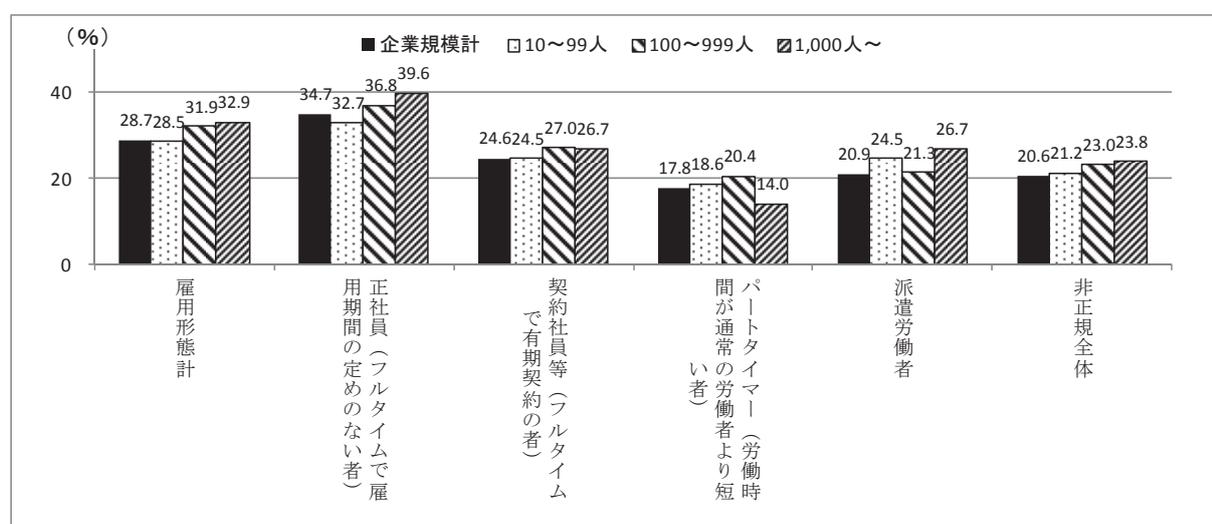
3. セクシュアルハラスメント⁶の実態

(1) セクシュアルハラスメントの状況

ア セクシュアルハラスメントの経験率

セクシュアルハラスメントを経験したことがある労働者の割合は28.7%であり、企業規模が大きいほどやや高い傾向がみられる。雇用形態⁷別にみると、正社員が最も高く(34.7%)、次いで契約社員等(24.6%)、派遣労働者(20.9%)、パートタイマー(17.8%)の順となっている。

第2-3-1 図 セクシュアルハラスメントの経験率（個人調査）



- (注) 1. 最近2つまでの職場についてのセクシュアルハラスメント経験について、無回答を除く、のべ回答者数はn=14,279。
 2. 企業規模計には規模1～9人、官公庁、規模不明を含む。
 3. 経験率は、最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態別経験者を、現在または退職時の雇用形態別未経験者数との合計で除して求めている。

勤務先や職場の状況についての認識ごとにセクシュアルハラスメントの経験率をみると、「職場の特定の人や係に仕事量が集中していた」や「職場の特定の人しかできない業務が多かった」に「あてはまる」とした者の経験率が「あてはまらない」とする者の経験率を比較的大きく上回っており、「職場にはお互い助け合う風土があった」、「職場は意見が言いやすい風通しの良い環境だった」や「職場の長は社員間の業務分担等について良くマネジメントしていた」では「あてはまらない」とした者の経験率が「あてはまる」とする者の経験率を比較的大きく上回っている。

⁶ セクシュアルハラスメントの態様については、後出の第2-3-3表を参照されたい。

⁷ 同一の勤務先において雇用形態を転換した者が、異なる雇用形態で複数のセクシュアルハラスメント事案を経験する場合があるため、経験者の雇用形態は本人が最も重大と考える事案1件を経験したときのものとしている。複数事案経験者が最も重大な事案を特定しない場合には、調査者側で予め用意した事案の重大さの順位にしたがって最も重大な事案を決定した。詳細は巻末の参考資料（参考表）を参照されたい。

第2-3-2表 職場の状況別セクシュアルハラスメント経験率（個人調査）
（%、%ポイント）

		構成比	セクシュアルハラスメント経験率	あてはまる－あてはまらない（経験率）
全体（職場の状況について無回答含む）			28.7	
恒常的に残業や休日出勤が多い職場だった	あてはまる	27.8	37.9	14.4
	どちらともいえない	19.7	31.6	
	あてはまらない	52.5	23.5	
早朝や深夜にする仕事が多い職場だった	あてはまる	13.8	37.2	10.6
	どちらともいえない	14.3	33.0	
	あてはまらない	71.9	26.6	
職場には女性の方が男性よりも多く配属されていた	あてはまる	37.3	30.5	2.7
	どちらともいえない	17.5	28.5	
	あてはまらない	45.2	27.8	
職場では男女で受け持つ仕事の内容がはっきり分かれていた	あてはまる	23.0	36.5	12.0
	どちらともいえない	27.4	31.5	
	あてはまらない	49.6	24.5	
職場の特定の人や係に仕事量が集中していた	あてはまる	34.2	40.5	22.4
	どちらともいえない	35.2	28.3	
	あてはまらない	30.6	18.2	
職場の特定の人しかできない業務が多かった	あてはまる	38.4	35.9	16.3
	どちらともいえない	34.6	29.4	
	あてはまらない	27.0	19.7	
休みやすい職場風土だった	あてはまる	34.5	25.0	-8.5
	どちらともいえない	31.4	28.8	
	あてはまらない	34.1	33.4	
職場の長（課長相当職）は女性だった	あてはまる	24.0	24.5	-6.4
	どちらともいえない	8.4	27.0	
	あてはまらない	67.5	31.0	
職場の長は社員間の業務分担等について良くマネジメントしていた	あてはまる	27.4	22.1	-14.5
	どちらともいえない	38.2	28.3	
	あてはまらない	34.4	36.6	
職場の雰囲気は明るかった	あてはまる	48.3	23.9	-11.8
	どちらともいえない	36.1	32.8	
	あてはまらない	15.6	35.7	
職場にはお互い助け合う風土があった	あてはまる	45.5	22.6	-15.3
	どちらともいえない	36.2	32.5	
	あてはまらない	18.3	37.9	
職場は意見が言いやすい風通しの良い環境だった	あてはまる	30.2	22.1	-14.6
	どちらともいえない	41.1	29.2	
	あてはまらない	28.7	36.7	
外勤や出張の多い職場だった	あてはまる	10.4	39.7	12.5
	どちらともいえない	16.9	31.3	
	あてはまらない	72.8	27.2	
1日や週の中での繁閑の差が大きい職場だった	あてはまる	25.3	33.4	6.9
	どちらともいえない	32.7	29.2	
	あてはまらない	42.0	26.5	
季節や月によって繁閑の差が大きい職場だった	あてはまる	42.0	32.9	7.9
	どちらともいえない	28.4	28.0	
	あてはまらない	29.5	25.1	
勤務先（会社等）全体として女性が多かった（5割以上）	あてはまる	38.1	23.5	-11.4
	どちらともいえない	17.8	26.7	
	あてはまらない	44.1	34.9	
部署によっては男性が（または女性が）ほとんどいなかった	あてはまる	43.0	33.7	7.7
	どちらともいえない	18.7	26.3	
	あてはまらない	38.3	26.0	
妊娠・出産等を通じて働き続ける事例がほとんどだった	あてはまる	27.7	28.6	-3.6
	どちらともいえない	32.7	29.9	
	あてはまらない	39.6	32.2	
職場の同僚達は妊娠経過・母体の個人差についてよく認識していた	あてはまる	28.4	23.5	-13.6
	どちらともいえない	38.2	29.0	
	あてはまらない	33.4	37.1	
職場は、子育て等の多様な状況を抱える社員が、辞めずに継続就業できることが大事という雰囲気があった	あてはまる	30.3	23.9	-12.8
	どちらともいえない	34.8	28.9	
	あてはまらない	34.9	36.7	

（注）最近2つまでの職場についてのセクシュアルハラスメント経験について、無回答を除く、のべ回答者数はn=14,279。

イ セクシュアルハラスメントの態様

セクシュアルハラスメントの態様別にみると、最も多いのは「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」で53.9%である。次いで「不必要に身体に触られた」(40.1%)、「性的な話や、質問をされた」(38.2%)の順である。雇用形態別にみても全ての雇用形態で「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が最も多いが、2番目に多い態様は正社員と契約社員等では「不必要に身体に触られた」、パートタイマーと派遣労働者では「結婚、子どもの有無など私生活に関わることについて必要以上に質問された、話題にされた」であった。

第2-3-3表 セクシュアルハラスメントの態様（個人調査）

(複数回答、%)

	雇用形態計	雇用形態別			
		正社員	契約社員等	パートタイマー	派遣労働者
不必要に身体に触られた	40.1	42.5	39.3	38.8	26.0
酒席等でお酌やデュエットを強要された、席を指定された	35.2	38.7	32.3	23.1	27.6
執拗に2人きりでの食事等に誘われたり、交際を求められたりした	27.5	27.0	30.8	25.8	24.5
性的関係を求められた、迫られた	16.8	16.1	16.9	18.4	10.5
セクシュアルハラスメントに対し、拒否や抗議の姿勢を示した結果、降格など業務上の不利益を受けた	11.4	10.0	12.8	14.0	6.1
性的な話や、質問をされた(例：性生活についてたずねられた、卑猥な冗談を聞かされた)	38.2	38.9	36.2	40.5	31.4
ヌード写真・雑誌等やパソコンの壁紙が水着写真等になっているのが目に入る環境だった	13.6	13.2	11.9	12.8	10.5
容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた	53.9	53.5	51.6	55.1	58.2
結婚、子どもの有無など私生活に関わることについて必要以上に質問された、話題にされた	36.8	33.9	35.6	45.5	42.3
「男のくせに」「女には仕事を任せられない」などと発言された	22.1	22.6	21.5	19.1	16.8
「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」といった呼び方をされた	31.3	31.2	29.3	31.5	28.1
その他、上記以外のセクシュアルハラスメントを受けた	20.2	18.8	20.6	21.4	20.4

- (注) 1. 最近2つまでの職場において、何らかのセクシュアルハラスメント経験者 n=4,105 について集計。
 2. 雇用形態計には「わからない」、無回答を含む。雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。
 3. セクシュアルハラスメント「経験率」ではないことに注意。

ウ セクシュアルハラスメントの行為者

セクシュアルハラスメントの行為者（受けた相手）を態様別にみると、男女別にはすべての態様で男性からが女性からを大きく上回っている。また、妊娠等を理由とする不利益取扱い等よりも女性から受ける割合が総じて低い（前出第 2-2-5 図、男性から 55.9%、女性から 38.1%）。

最も多かった「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」では「職場の直属上司」からが 26.0%で最も多く、次いで「職場の同僚、部下」（24.3%）、「直属上司よりも上位の上司、役員」（16.6%）の順となっている。

次に多かった「不必要に身体に触られた」でも「職場の直属上司」（25.7%）が最も多い。次いで「直属上司よりも上位の上司、役員」（17.4%）、「別の部署の社員」（14.0%）、「職場の同僚、部下」（12.6%）となっており、職場の同僚・部下よりも、別の部署の社員の割合が高い点が異なっている。

派遣労働者についてみると、最も多かった「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」では「職場の同僚、部下」（27.8%）が「職場の直属上司」（23.0%）からよりも多い。2 番目に多かった「結婚、子どもの有無など私生活に関わることについて必要以上に質問された、話題にされた」についても「職場の同僚、部下」（25.7%）、「職場の直属上司」（21.5%）の順に多い。

第 2-3-4 表 セクシュアルハラスメントの態様別・行為者割合（個人調査）

①雇用形態計		（%）										
	総数	性別		職場の直属上司	直属上司よりも上位の上司、役員	職場の同僚、部下	別の部署の社員	取引先や顧客など	雇用されている派遣元の社員・役員	左記以外	わからない	
		男性	女性									
全体	100.0											
男性		69.0		24.1	17.2	17.6	12.0	7.6	1.9	3.2	16.5	
女性			14.5	20.9	15.1	12.8	10.2	6.6	1.3	2.2		
不必要に身体に触られた	100.0	78.6	7.8	25.7	17.4	12.6	14.0	10.8	2.1	3.8	13.7	
酒席等でお酌やデュエットを強要された、席を指定された	100.0	77.5	9.4	28.5	27.4	11.9	9.3	6.8	0.8	2.2	13.1	
執拗に2人きりでの食事等に誘われたり、交際を求められたりした	100.0	75.5	5.5	18.7	13.8	15.5	15.2	11.8	2.2	3.8	19.0	
性的関係を求められた、迫られた	100.0	60.9	6.9	17.6	11.3	13.4	12.3	8.9	1.2	3.1	32.2	
セクシュアルハラスメントに対し、拒否や抗議の姿勢を示した結果、降格など業務上の不利益を受けた	100.0	40.8	13.2	17.4	14.5	6.9	7.1	4.1	2.0	2.0	46.0	
性的な話や、質問をされた（例：性生活についてたずねられた、卑猥な冗談を聞かされた）	100.0	80.0	9.3	25.4	17.1	21.3	12.9	7.6	2.1	2.8	10.7	
ヌード写真・雑誌等やパソコンの壁紙が水着写真等になっているのが目に入る環境だった	100.0	50.4	9.0	15.1	9.7	14.4	11.7	4.3	1.4	2.9	40.6	
容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた	100.0	70.5	22.0	26.0	16.6	24.3	13.8	6.3	2.5	3.0	7.5	
結婚、子どもの有無など私生活に関わることについて必要以上に質問された、話題にされた	100.0	59.9	28.2	25.5	17.0	21.8	11.1	6.3	2.3	4.0	11.9	
「男のくせに」「女には仕事を任せられない」などと発言された	100.0	64.2	13.8	25.2	18.7	14.5	8.1	7.6	1.3	2.7	21.9	
「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」といった呼び方をされた	100.0	71.7	14.7	23.8	16.8	18.7	13.0	9.6	1.3	3.1	13.6	
その他、上記以外のセクシュアルハラスメントを受けた	100.0	49.5	12.6	19.5	12.4	12.0	7.6	4.3	1.6	4.8	37.9	

②うち、派遣労働者

(%)

	総数	性別		職場の直属 上司	直属上司よ りも上位の 上司、役員	職場の同 僚、部下	別の部署の 社員	取引先や顧 客など	雇用されて いる派遣元 の社員・役員	左記以外	わからない
		男性	女性								
全 体	100.0			22.6	10.8	21.7	12.3	3.6	10.5	4.2	14.1
男性		67.8		20.0	9.4	14.5	10.2	3.0	7.9	2.9	
女性			18.1	2.7	1.4	7.2	2.1	0.7	2.7	1.3	
不必要に身体に触られた	100.0	80.2	7.8	25.0	10.3	13.8	15.5	6.0	14.7	2.6	12.1
酒席等でお酌やデュエットを強要され た、席を指定された	100.0	82.5	2.9	34.3	17.5	10.9	12.4	2.2	5.8	2.2	14.6
執拗に2人きりでの食事等に誘われた り、交際を求められたりした	100.0	85.3	2.8	16.5	13.8	19.3	18.3	3.7	10.1	6.4	11.9
性的関係を求められた、迫られた	100.0	59.5	0.0	23.8	2.4	16.7	7.1	7.1	2.4	0.0	40.5
セクシュアルハラスメントに対し、拒否 や抗議の姿勢を示した結果、降格など業 務上の不利益を受けた	100.0	33.3	8.3	20.8	12.5	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	58.3
性的な話や、質問をされた（例：性生活 についてたずねられた、卑猥な冗談を聞 かされた）	100.0	82.3	7.9	24.4	11.0	25.6	11.0	3.0	14.0	1.2	9.8
ヌード写真・雑誌等やパソコンの壁紙が 水着写真等になっているのが目に入る環 境だった	100.0	59.6	2.1	14.9	8.5	27.7	6.4	0.0	4.3	0.0	38.3
容姿や年齢、身体的特徴について話題に された	100.0	65.7	28.5	23.0	10.1	27.8	12.7	4.3	12.7	3.6	5.8
結婚、子どもの有無など私生活に関わる ことについて必要以上に質問された、話 題にされた	100.0	57.0	34.9	21.5	9.5	25.7	12.7	3.9	11.3	7.4	8.1
「男のくせに」「女には仕事を任せられ ない」などと発言された	100.0	60.2	17.2	21.5	14.0	17.2	9.7	3.2	7.5	4.3	22.6
「男の子、女の子」「おじさん、おばさ ん」といった呼び方をされた	100.0	66.9	19.1	21.7	12.1	19.7	11.5	3.8	10.2	7.0	14.0
その他、上記以外のセクシュアルハラ スメントを受けた	100.0	52.8	9.0	14.6	4.5	16.9	13.5	1.1	5.6	5.6	38.2

(注) 1. 最近 2 つまでの職場でのセクシュアルハラスメント経験について、複数回答のべ回答数に占める割合のべ件数は n=19,230。

2. 派遣労働者は、最も重大と考える事案を経験したときの雇用形態が派遣労働者であった者。のべ件数は n=1,679。

エ セクシュアルハラスメントを受けた本人の対応

セクシュアルハラスメントに対してどのように対応したかを尋ねたところ、「がまんした、特に何もしなかった」が雇用形態計で 63.4%、雇用形態別にみてもいずれも 6 割台と最も高い。次いで「会社の同僚に相談した」(14.4%)、「上司に相談した」(10.4%) であるが、「上司に相談した」はパートタイマーや派遣労働者では正社員、契約社員等に比べて低くなっている。

一方、派遣労働者については、「派遣会社に相談した」が 8.0% となっており、パートタイマーについては、「家族に相談した」が 11.6% と高く、契約社員等については、「家族に相談した」(7.6%) に加え、「会社の相談窓口、担当者に相談した」が 5.7% と比較的高い。労働組合や社外の組織はあまり利用されていない。

第2-3-5 図 セクシュアルハラスメントを受けた本人の対応（個人調査）

（複数回答、％）

	雇用形態計	正社員（フルタイムで雇用期間の定めのない者）	契約社員等（フルタイムで有期契約の者）	パートタイマー（労働時間が通常の労働者より短い者）	派遣労働者
加害者に抗議した	10.2	11.4	10.7	6.4	8.7
会社の同僚に相談した	14.4	16.1	13.1	12.1	12.9
会社の相談窓口、担当者に相談した	3.1	3.0	5.7	2.3	1.8
上司に相談した	10.4	12.0	12.2	6.9	6.4
派遣会社に相談した	1.2	0.1	2.4	0.8	8.0
労働組合に相談した	0.9	0.8	1.3	1.3	0.5
労働局（雇用均等室、労働基準監督署、ハローワーク）に相談した	0.9	1.0	0.7	1.0	0.5
警察や弁護士に相談した	0.6	0.7	0.7	0.6	0.0
地方自治体やNPOなどの団体に相談した	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3
家族に相談した	7.4	7.0	7.6	11.6	5.9
その他	6.6	5.8	6.1	6.9	5.1
がまんした、特に何もしなかった	63.4	62.1	61.2	67.6	66.8

- （注）1. 最近2つまでの職場について、セクシュアルハラスメント経験者（対応「無回答」を除く、n=4,056）に占める割合。
2. 雇用形態計には「わからない」、無回答を含む。雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。

オ セクシュアルハラスメントの相談に対する勤務先の対応

セクシュアルハラスメントの対応で「会社の相談窓口、担当者に相談した」「上司に相談した」場合について、会社の対応状況を尋ねたところ、「発言者・行為者に対する注意が行われた」（36.4％）が最も多く、次いで「事実関係の確認が行われた」（29.1％）となっている。ただ、「特段の対応は行われなかった」も22.7％と、その次に多くなっている。

相談した結果、不利益を受けたケースもあり、「上司や同僚から嫌がらせを受けた」が5.7％、「解雇や退職強要等の不利益取扱いを受けた」が3.6％、「意に沿わない異動をさせられた」が3.0％となっている。

第2-3-6表 セクシュアルハラスメントの相談に対する勤務先の対応（個人調査）

(複数回答、%)

	雇用形態計				
	正社員（フルタイムで雇用期間の定めのない者）	契約社員等（フルタイムで有期契約の者）	パートタイマー（労働時間が通常の労働者より短い者）	派遣労働者	
事実関係の確認が行われた	29.1	29.2	33.8	30.2	23.3
あなたの了解を得て異動させるなど、あなたに対する配慮措置が行われた	10.7	12.1	8.1	11.6	0.0
発言者・行為者に対する注意が行われた	36.4	36.6	33.8	44.2	36.7
発言者・行為者を異動させた	7.7	7.7	9.5	9.3	3.3
発言者・行為者を懲戒した	6.3	5.6	9.5	4.7	10.0
その他の発言者・行為者に対する措置が行われた	6.5	7.1	4.1	9.3	3.3
職場全体に対する注意喚起が行われた	10.1	9.1	16.2	9.3	3.3
その他の再発防止策が講じられた	5.7	5.9	1.4	9.3	6.7
事実関係の確認の結果、事実関係がないとされた	2.6	2.7	0.0	2.3	10.0
その他の対応が行われた	7.7	6.8	10.8	4.7	13.3
特段の対応は行われなかった	22.7	24.2	14.9	20.9	30.0
解雇や退職強要等の不利益取扱いを受けた	3.6	2.1	6.8	11.6	3.3
意に沿わない異動をさせられた	3.0	2.4	6.8	2.3	3.3
上司や同僚から嫌がらせを受けた	5.7	4.7	9.5	9.3	3.3
わからない	6.7	6.8	5.4	7.0	6.7

- (注) 1. 最近2つまでの職場について、セクシュアルハラスメント経験者のうち、「会社の相談窓口、担当者に相談した」、「上司に相談した」者（対応「無回答」を除く、n=494）に占める割合。
 2. 雇用形態計には「わからない」、無回答を含む。雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。
 3. 派遣労働者については、「派遣会社に相談した」結果は調査しておらず、この場合の対応を含まない数値であることに注意を要する。

カ セクシュアルハラスメント事案の帰結

セクシュアルハラスメント事案の帰結をみると、「解決しなかったが、我慢した」が38.5%と最も多く、「解決した」（17.4%）の約2倍の割合となっている。雇用形態別には、正社員で「解決しなかったが、我慢した」も「解決した」も比較的高い。「解決せず、退職した⁸」はパートタイマーで24.2%と比較的高い。

第2-3-7表 セクシュアルハラスメント事案の帰結（個人調査）

(複数回答、%)

	雇用形態計				
	正社員（フルタイムで雇用期間の定めのない者）	契約社員等（フルタイムで有期契約の者）	パートタイマー（労働時間が通常の労働者より短い者）	派遣労働者	
解決した	17.4	19.2	17.7	15.6	12.9
継続中・係争中である	2.8	3.0	3.6	2.1	2.4
解決しなかったが、我慢した	38.5	40.5	39.5	33.5	39.9
解決せず、退職した	15.4	13.3	17.5	24.2	17.8
その他	12.0	12.1	10.2	11.3	12.3
わからない	16.8	14.8	15.0	17.0	17.1

- (注) 1. 最近2つまでの職場について、セクシュアルハラスメント経験者（結果「無回答」を除く、n=3,907）に占める割合。
 2. 雇用形態計には「わからない」、無回答を含む。雇用形態は最も重大と考える事案を経験したときのもの。

⁸ 当該セクシュアルハラスメントを直接の理由として退職したとは限らない点、注意を要する。

(2) 企業のセクシュアルハラスメント防止対策への取組の状況

セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組状況を企業に尋ねたところ、何らかの取組を行っている企業は 59.2%と、約 6 割の企業が取組を行っていると回答している。企業規模別にみると、1,000 人以上規模で全ての企業が、100～999 人規模でも 9 割以上の企業が取り組んでいるが、10～99 人規模では 55.2%と半数強の企業しか取り組んでいない。

セクシュアルハラスメント防止対策の取組事項としては、「相談・苦情対応窓口の設置」が 36.5%と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化」が 29.6%、「セクシュアルハラスメント行為者に対する懲戒等の対処方針の文書化（就業規則等）」が 25.7%などとなっている。

相談・苦情対応窓口の設置企業に、設置方法・設置形態を尋ねると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」が 74.2%と最も多い。「企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している」（12.9%）、「企業内に専用電話を開設している」（7.0%）、「労使による苦情処理委員会を設置している」（4.0%）等、社内に専門部署や設備を設置している企業は少数にとどまっている。なお、「社外の専門機関に委託している」企業は 8.9%であった。

相談・苦情対応窓口に配置している者の性別をみると、「男女双方を配置している」が 53.5%、「男性のみ配置」が 35.1%、「女性のみ配置」が 11.4%の順となった。

第 2-3-8 表 セクシュアルハラスメント防止対策（企業調査）

セクシュアルハラスメントを防止するための対策		(%)
取り組んでいる		59.2
	10～99人	55.2
	100～999人	92.6
	1,000人～	100.0
セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化（A）		29.6
（A）の方針の管理職研修など周知啓発		16.3
（A）の方針の全労働者に対する研修など周知啓発		11.4
セクシュアルハラスメント行為者に対する懲戒等の対処方針の文書化（就業規則等）（B）		25.7
（B）の対処方針の管理職に対する周知啓発		8.8
（B）の対処方針の全労働者に対する周知啓発		10.4
相談・苦情対応窓口の設置		36.5
相談・苦情対応窓口担当者への研修		3.4
実施把握のためのアンケートや調査		3.7
その他		5.7
取り組んでいない		40.8

相談・苦情対応窓口の形態		(%)
相談・苦情対応窓口を設置している		100.0
人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている		74.2
企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している		12.9
労使による苦情処理委員会を設置している		4.0
企業内に専用電話を開設している		7.0
社外の専門機関に委託している		8.9
その他		16.8
男女双方を配置		53.5
男性のみ配置		35.1
女性のみ配置		11.4

（注）相談・苦情対応窓口の男女別配置状況以外は複数回答。無回答を除く。

(3) セクシュアルハラスメント事案に対する企業の把握・対応状況

ア セクシュアルハラスメント事案の把握の有無と態様

過去3年間に把握したセクシュアルハラスメント事案の有無を雇用形態別にみると、正社員についてのセクシュアルハラスメント事案が9.6%、次いで他企業からの派遣労働者が5.6%、パートタイマーが4.5%、契約社員等フルタイムの有期契約労働者が3.3%などとなっている。

把握したセクシュアルハラスメント事案の態様(複数回答)についてみると、正社員は「不必要に身体に触られた」が18.0%で最も多く、『男の子、女の子』『おじさん、おばさん』といった呼び方をされた(15.9%)、「性的な話や、質問をされた」・「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」(どちらも11.0%)の順になっている。他の雇用形態についても同様の傾向であるが、他企業からの派遣労働者については「執拗に2人きりでの食事に誘われたり、交際を求められたりした」が11.0%と他の雇用形態より多くなっているのが特徴である。ただし、他企業からの派遣労働者以外は、これらの具体的回答以上に「内容については分からない」が最も多くなっており、特に他企業への派遣労働者(有期契約)については「内容については分からない」が78.4%と非常に多くなっている。

第2-3-9表 雇用形態別・セクシュアルハラスメント事案の把握の有無と態様(企業調査)

	(複数回答、%)				
	正社員	契約社員等 フルタイム の有期契約 労働者	パートタイ マー	他企業への 派遣労働者 (有期契約)	他企業から の派遣労働 者
3年以内に何らかのセクシュアルハラスメントを把握した	9.6 (100.0)	3.3 (100.0)	4.5 (100.0)	1.1 (100.0)	5.6 (100.0)
不必要に身体に触られた	(18.0)	(6.2)	(18.3)	(11.9)	(12.4)
酒席等でお酌やデュエットを強要された、席を指定された	(5.3)	(0.5)	(0.4)	(0.0)	(0.0)
執拗に2人きりでの食事に誘われたり、交際を求められたりした	(6.4)	(8.0)	(3.7)	(4.1)	(11.0)
性的関係を求められた、迫られた	(3.7)	(2.2)	(0.7)	(0.0)	(0.1)
セクシュアルハラスメントに対し、拒否や抗議の姿勢を示した結果、降格など業務上の不利益を受けた	(2.9)	(0.0)	(0.5)	(0.0)	(0.0)
性的な話や、質問をされた	(11.0)	(10.4)	(10.5)	(1.0)	(6.3)
ヌード写真・雑誌等やパソコンの壁紙が水着写真等になっているのが目に入る環境だった	(1.5)	(0.0)	(1.6)	(0.0)	(0.2)
容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた	(11.0)	(9.6)	(10.0)	(0.0)	(4.6)
結婚、子どもの有無など私生活に関わることについて必要以上に質問された、話題にされた	(9.2)	(8.1)	(8.0)	(0.0)	(4.5)
「男のくせに」「女には仕事を任せられない」などと発言された	(0.3)	(2.1)	(0.2)	(6.2)	(1.2)
「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」といった呼び方をされた	(15.9)	(0.0)	(0.1)	(6.2)	(5.6)
その他、上記以外のセクシュアルハラスメントを受けた	(8.6)	(6.8)	(1.6)	(13.1)	(2.2)
内容については分からない	(32.9)	(40.3)	(42.1)	(78.4)	(10.5)

(注) 無回答を除く。複数回答。

イ セクシュアルハラスメント事案に対する企業の対応

セクシュアルハラスメント事案に対する企業の対応（複数回答）は、「事実関係の確認を行った」がどの雇用形態でも多く、その他では、「発言者・行為者に対する注意を行った」、「職場全体に対する注意喚起を行った」等が多くなっている。

雇用形態別にみると、他企業からの派遣労働者については「発言者・行為者に対する注意を行った」が89.2%と他の雇用形態よりも高くなっている。他企業への派遣労働者（有期契約）については「職場全体に対する注意喚起を行った」（66.6%）も高くなっている。正社員については、「特段の対応は行わなかった」割合が12.7%と、他の雇用形態に比べて多くなっている。

第2-3-10表 セクシュアルハラスメント事案に対する企業の対応（企業調査）

（複数回答、%）

	正社員	契約社員等 フルタイム の有期契約 労働者	パートタイ マー	他企業への 派遣労働者 (有期契約)	他企業から の派遣労働 者
3年以内に何らかのセクシュアルハラスメントを把握	9.6 (100.0)	3.3 (100.0)	4.5 (100.0)	1.1 (100.0)	5.6 (100.0)
事実関係の確認を行った	(63.1)	(59.2)	(84.8)	(94.1)	(84.2)
相談者の了解を得て異動させるなど、相談者に対する配慮措置を行った	(13.9)	(27.7)	(9.4)	(41.6)	(27.5)
発言者・行為者に対する注意を行った	(42.9)	(44.2)	(52.2)	(47.5)	(89.2)
発言者・行為者を異動させた	(16.3)	(24.7)	(5.4)	(0.0)	(10.8)
発言者・行為者を懲戒した	(15.2)	(18.0)	(13.5)	(0.0)	(5.6)
その他の発言者・行為者に対する措置を行った	(5.3)	(19.1)	(1.8)	(33.1)	(4.2)
職場全体に対する注意喚起を行った	(35.9)	(51.9)	(26.0)	(66.6)	(32.1)
その他の再発防止策を講じた	(10.6)	(23.1)	(4.9)	(5.9)	(2.8)
事実関係の確認の結果、事実関係がなかった	(2.0)	(0.4)	(0.8)	(30.2)	(5.6)
その他の対応を行った	(7.2)	(0.4)	(5.9)	(0.0)	(12.1)
特段の対応は行わなかった	(12.7)	(1.4)	(1.3)	(5.8)	(1.0)

（注）無回答を除く。複数回答。

第3章 既存調査の概要

本章では、「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」（以下「今回の実態調査」という。）の結果をみる上での参考として、これまでに実施されてきた有期契約労働者、非正規雇用者の育児休業取得状況や妊娠等を理由とする不利益取扱い等、及びセクシュアルハラスメントに関する調査の主なものについて、その概要を「今回の実態調査」と比較しながら紹介する。

1. 雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）¹

（1）育児休業取得率

育児休業取得率を継続的に調べている政府統計としては厚生労働省「雇用均等基本調査」（2006年度までは「女性雇用管理基本調査」）がある。

育児休業取得状況については1996年度以降調査されており、2005年の改正育児・介護休業法の施行により、2005年度から2007年度にかけて取得率が高まり、以後80～90%程度で推移している^{2 3}。

第3-1-1表 女性労働者の育児休業取得状況

	事業所規模 計	(%)			
		5～29人	30～99人	100～499人	500人～
1996年度	49.1	—	—	—	—
1999	56.4	55.0	47.2	71.4	76.3
2002	64.0	55.6	64.2	75.9	77.2
2004	70.6	60.2	69.5	83.0	83.2
2005	72.3	58.5	76.9	79.0	87.3
2007	89.7	65.3	87.6	93.3	94.0
2008	90.6	93.4	88.1	89.2	90.1
2009	85.6	72.8	91.4	90.9	91.3
2010	83.7	79.2	83.7	89.9	91.0
2011	87.8	83.3	86.7	93.4	91.4
2012	83.6	73.4	87.2	92.1	90.6
2013	83.0	71.3	91.6	92.0	88.2
2014	86.6	78.9	89.4	94.1	91.4

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2006年度まで）、「雇用均等基本調査」（2007年度以降）より作成。

（注）1. 出産した者に占める育児休業者の割合（女性）。

2. 2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

¹ 2006年度まで「女性雇用管理基本調査」、2007年度より「雇用均等基本調査」。2014年度調査において、企業調査は常用労働者10人以上を雇用している民営企業6,099社、事業所調査は常用労働者5人以上を雇用している民営事業所5,855事業所を調査対象としている。有効回答数は企業調査4,160社（有効回答率68.2%）、事業所調査4,045事業所（有効回答率69.1%）。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23.html>

² 男性の育児休業についても調査されているが、本稿は「今回の実態調査」と比較、参照することが目的であるため、男女別集計があるものについては女性のみを表章する。

³ 2003年度、2006年度は企業調査が実施されており、企業規模計（30人以上）の女性労働者の育児休業取得率は2003年度73.1%、2006年度88.5%であった。

2005年4月の改正育児・介護休業法の施行により、①勤続年数が1年以上であり、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれ、③子の2歳の誕生日の前々日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかになっていない有期契約労働者については育児休業が適用されることとなった。有期契約労働者の育児休業取得については、法施行から半年後の2005年度の調査から調査されてきたが、2011年度までは育児休業制度が適用されない者も出産者としてひとくくりで集計されていた。制度が適用される有期契約労働者を別集計するようになった2012年度以降についてみると、全労働者と同様、80%台で推移している。

第3-1-2表 女性有期契約労働者の育児休業取得状況

		(%)				
		事業所規模				
		計	5～29人	30～99人	100～499人	500人～
2005年度	51.5	—	—	—	—	—
2010	71.7	63.7	73.1	86.9	82.6	82.6
2011	80.7	72.8	83.3	87.6	80.5	80.5
2012	71.4	64.3	72.0	84.7	75.6	75.6
2013	69.8	53.4	87.9	85.9	85.8	85.8
2014	75.5	75.3	75.7	71.6	85.9	85.9
うち、育児休業制度が適用される者						
2012年度	87.3	90.8	76.7	94.6	82.3	82.3
2013	81.1	67.3	92.4	95.4	92.1	92.1
2014	80.1	79.0	80.2	78.1	90.0	90.0

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2005年度)、「雇用均等基本調査」(2010年度以降)より作成。

(注) 1. 出産した者に占める育児休業者の割合(女性)。

2. 2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

同じく2005年度調査から、育児休業制度の規定の有無に加えて有期契約労働者の育児休業取得要件についても調査されている。育児休業制度の規定がある事業所割合が増えるとともに、法の要件より広い有期契約の労働者について対象とする事業所割合も増えている⁴。

⁴ 育児休業制度の規定がある事業所のうち、2008年に法より広い範囲の有期契約労働者を対象としている事業所割合は $64.4\% \times (3.1\% + 2.1\%)$ で約3.3%と推定されるが、2014年には11.9%の事業所が法より広い範囲を対象としている。

第3-1-3表 有期契約労働者の育児休業取得要件別事業所割合

(%)

	育児休業制度の規定									ない	不明
	ある	有期契約労働者の対象範囲							不明		
		決めている			決めていない						
		法と同じ範囲	一部法より広い	要件なし							
2005年度	61.6	(100.0)	(46.4)	<100.0>	<95.9>	<1.9>	<2.2>	(53.3)	(0.3)	38.4	-
2008	66.4	(100.0)	(64.4)	<100.0>	<94.8>	<3.1>	<2.1>	(34.6)	(1.0)	33.5	0.1
2014	74.7	(100.0)	-		(88.1)	(11.9)		-	-	25.3	-

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2005年度)、「雇用均等基本調査」(2008年度以降)より作成。

(2) 育児休業取得者の復職状況

女性育児休業取得者の継続就業の状況について、育児休業終了後の復職者割合でみると、2002年度以降は90%前後で推移している。事業所規模別には、100人以上では90%を超えて推移している。

第3-1-4表 女性の育児休業終了後の復職者割合

(%)

	事業所規模計	事業所規模			
		5~29人	30~99人	100~499人	500人~
1999年度	82.1	76.1	86.3	89.9	90.1
2002	88.7	85.8	88.9	90.5	92.5
2005	89.0	87.7	85.4	91.2	92.7
2008	88.7	85.7	88.7	90.9	93.4
2010	92.1	91.3	90.5	94.2	94.5
2012	89.8	86.8	88.5	93.0	93.2

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2005年度まで)、「雇用均等基本調査」(2008年度以降)より作成。

(注) 調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職予定であった者に占める復職した者の割合(女性)。

(3) セクシュアルハラスメント防止対策等

セクシュアルハラスメント防止のための方針を周知するための取組内容を見ると、2006年度以降「就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確化し、周知した」が最も多く(30人以上企業で2011年度50.2%)、2003年度以降の増加幅も大きい。規模別には「その他」の取組を除き、大規模ほど取り組みが進んでいる。

第3-1-5表 セクシュアルハラスメント防止の方針周知のための取組

(複数回答、%)

	企業計	防止の方針周知のための取組内容							不明	
		就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメント防止の方針を明確化し、周知した	セクシュアルハラスメント防止について定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成し、周知した	ミーティング時などを利用してセクシュアルハラスメント防止の周知を行った	管理職に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	管理職以外の従業員に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	行政機関や研修業者主催によるセクシュアルハラスメント説明会に参加した	その他		
企業規模計	2003年度	100.0	32.5	15.8	33.5	11.7	6.2	18.3	35.3	0.0
	2006	100.0	40.1	16.0	30.9	12.2	7.3	15.9	17.3	15.4
	2011	100.0	50.2	19.5	26.0	18.4	9.0	15.0	26.8	-
		(100.0)	(34.6)	(9.5)	(22.1)	(10.7)	(5.6)	(9.3)	(43.1)	(0.2)
5,000人以上	2003年度	100.0	84.7	78.9	57.4	69.7	46.5	58.6	5.7	-
	2006	100.0	87.5	78.0	55.5	71.5	48.5	50.5	8.5	0.5
	2011	100.0	82.4	69.4	47.7	73.6	59.6	39.4	5.2	-
1,000～4,999人	2003年度	100.0	77.2	61.6	45.5	50.4	30.6	47.0	7.3	-
	2006	100.0	81.3	58.8	35.5	51.8	28.7	41.3	6.6	1.2
	2011	100.0	87.2	62.9	38.2	61.2	38.3	30.7	4.3	-
300～999人	2003年度	100.0	64.8	36.9	38.6	32.8	18.3	40.8	9.1	-
	2006	100.0	72.8	41.2	29.0	30.0	15.3	32.4	7.3	2.1
	2011	100.0	78.0	46.9	29.6	44.8	26.2	28.6	6.2	-
100～299人	2003年度	100.0	45.7	23.5	36.5	16.9	7.6	26.6	20.6	-
	2006	100.0	52.7	24.6	32.4	17.1	10.2	23.7	13.2	7.5
	2011	100.0	64.3	31.1	23.8	27.5	11.0	21.2	15.8	-
30～99人	2003年度	100.0	23.9	9.9	31.7	6.8	3.8	12.7	43.1	0.0
	2006	100.0	31.5	9.3	30.3	7.6	4.8	11.0	19.9	19.7
	2011	100.0	43.0	12.9	26.0	12.6	6.4	11.7	32.2	-

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2006年度まで)、「雇用均等基本調査」(2011年度)より作成。

(注) 1. 企業規模 30人以上、2011年度の()内は企業規模 10人以上。

2. 2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口設置状況をみると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」企業が最も多い(30人以上企業で2011年度62.6%)が、1,000人以上企業では2003年度以降割合が低下する一方、299人以下企業では割合が増えている。「その他」を除いて次に多いのは「社外の専門機関に委託している」(同5.8%)で、いずれの規模でも増加傾向にある。

第3-1-6表 セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口設置状況

(複数回答、%)

	企業計	セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口設置状況						不明	
		人事担当者 や職場の管 理職を相談 担当者に決 めている	企業内に相 談室を設置 し、相談専 門の担当者 を配置して いる	労使による 苦情処理委 員会を設置 している	企業内に専 用電話を開 設している	社外の専門 機関に委託 している	その他		
企業規模計	2003年度	100.0	55.3	2.7	4.2	1.1	0.8	42.8	0.1
	2006	100.0	60.4	4.8	4.0	2.7	2.5	15.5	20.8
	2011	100.0	62.6	5.6	2.9	4.7	5.8	30.2	0.0
		(100.0)	(49.0)	(3.5)	(1.5)	(1.9)	(3.2)	(46.6)	(0.3)
5,000人以上	2003年度	100.0	88.8	31.0	33.1	37.8	16.7	3.4	-
	2006	100.0	82.0	40.5	26.0	51.0	23.5	6.0	1.0
	2011	100.0	71.0	50.8	24.4	57.5	36.8	1.6	-
1,000～4,999人	2003年度	100.0	83.8	16.9	20.7	14.7	4.3	8.7	-
	2006	100.0	79.6	20.7	20.7	25.0	12.9	6.2	1.4
	2011	100.0	72.5	33.5	17.2	35.8	26.1	6.4	-
300～999人	2003年度	100.0	80.8	8.9	13.2	4.8	2.2	14.0	-
	2006	100.0	79.6	12.7	12.0	10.7	8.1	6.9	3.4
	2011	100.0	80.6	17.4	7.6	15.0	12.2	7.4	-
100～299人	2003年度	100.0	66.7	4.4	7.2	1.2	0.9	29.1	-
	2006	100.0	71.4	7.3	4.4	3.6	4.6	11.0	11.7
	2011	100.0	74.6	9.5	3.9	5.3	6.4	16.4	-
30～99人	2003年度	100.0	48.4	1.1	1.8	0.2	0.5	50.8	0.2
	2006	100.0	54.4	2.7	2.5	0.9	0.9	18.1	26.0
	2011	100.0	57.4	2.8	1.9	2.9	4.6	36.7	0.0

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2006年度まで)、「雇用均等基本調査」(2011年度)より作成。

(注) 1. 企業規模 30人以上、2011年度の()内は企業規模 10人以上。

2. 2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口担当者の性別をみると、規模を問わず「男女双方を配置」が最も多く、2006年度から2011年度にかけて増加しており、「女性のみを配置」は少ない。

第3-1-7表 セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口担当者の性別

(%)

	企業計	性別別設置状況				
		男女双方 を配置	男性のみ 配置	女性のみ 配置	不明	
企業規模計	2006年度	100.0	37.6	30.0	8.9	23.4
	2011	100.0	46.1	27.2	8.3	18.4
		(100.0)	(34.8)	(23.0)	(11.3)	(31.0)
5,000人以上	2006年度	100.0	81.0	10.5	7.0	1.5
	2011	100.0	83.9	10.4	5.7	-
1,000～4,999人	2006年度	100.0	67.4	22.0	9.2	1.4
	2011	100.0	79.2	16.0	4.3	0.5
300～999人	2006年度	100.0	56.6	30.9	8.8	3.7
	2011	100.0	66.5	24.9	4.9	3.7
100～299人	2006年度	100.0	44.0	34.3	8.8	12.8
	2011	100.0	55.9	28.5	7.8	7.8
30～99人	2006年度	100.0	32.7	28.9	9.0	29.5
	2011	100.0	40.9	27.3	8.8	23.1

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2006年度)、「雇用均等基本調査」(2011年度)より作成。

(注) 1. 企業規模 30人以上、2011年度の()内は企業規模 10人以上。

2. 2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

セクシュアルハラスメント相談事案への対応状況をみると、「相談実績又は事案あり」企業の割合は30人以上企業で2011年度10.4%で、2006年度10.5%とほぼ横ばいである。規模別には大規模ほど「相談実績又は事案あり」企業割合が高く、1,000～4,999人企業で2006年度から2011年度にかけての増加幅が比較的大きい。対応状況（複数回答）をみると、「会社の雇用管理上の問題として対応した」割合が「外部の相談機関に援助を求めた」を規模を問わず大きく上回っているが、1,000人以上の企業ではどちらの対応も2006年度から2011年度にかけて増加している。

第3-1-8表 セクシュアルハラスメント相談事案への対応状況

	企業計	相談実績又は事案あり				相談実績又は事案なし	不明	
		対応内容（複数回答）						
		会社の雇用管理上の問題として対応した	外部の相談機関に援助を求めた	その他				
企業規模計	2006年度	100.0	10.5	9.5	0.7	0.9	89.5	—
	2011	100.0	10.4	8.8	0.9	1.2	89.6	—
		(100.0)	(6.1)	(4.7)	(0.8)	(1.0)	(93.7)	(0.2)
5,000人以上	2006年度	100.0	86.0	85.5	7.5	0.5	13.5	0.5
	2011	100.0	89.6	89.6	11.4	2.6	10.4	—
1,000～4,999人	2006年度	100.0	55.1	52.9	5.3	2.4	44.8	0.1
	2011	100.0	59.7	55.9	5.6	3.1	40.3	—
300～999人	2006年度	100.0	26.7	24.7	1.9	1.3	73.3	0.1
	2011	100.0	28.8	24.6	3.8	1.8	71.2	—
100～299人	2006年度	100.0	13.2	11.9	0.8	1.2	86.8	0.0
	2011	100.0	13.6	13.2	0.3	0.4	86.4	—
30～99人	2006年度	100.0	6.5	5.7	0.5	0.8	93.5	0.0
	2011	100.0	6.7	5.0	0.8	1.4	93.3	—

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2006年度）、「雇用均等基本調査」（2011年度）より作成。

（注）1. 企業規模30人以上、2011年度の（ ）内は企業規模10人以上。

2. 2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

2. 就業構造基本調査

（1）育児休業取得率

総務省統計局「就業構造基本調査」は国の基幹統計で⁵、2012年調査では雇用形態別の育児休業取得状況を調査している。育児をしている女性雇用者のうち、育児休業等制度を利用している者の割合は33.3%である⁶。育児休業等制度を利用している者のうち「今回の実態調査」の調査対象である25～44歳の者の割合は、雇用者で94.8%、会社などの役員を除く雇用者で95.1%である。この年齢層について、雇用形態別に育児休業取得者の割合をみると、正規の職員・従業員で55.2%と最も高く、パート（15.3%）、アルバイト（14.4%）は非正

⁵ 2012年調査では、約47万世帯の15歳以上の世帯員約100万人を調査対象としている。

⁶ 前出「雇用均等基本調査」（育児休業取得率8割台）では1歳児がいる者だけが分母となること、また「今回の実態調査」（育児休業の取得者割合55.7%）では現在育児休業中の者だけでなく育児休業を取得した経験のある者全てを分子に含むこと等から、それぞれ「就業構造基本調査」よりも育児休業取得者割合が高くなっていると考えられる。

規の職員・従業員（17.0%）の中でも低い。

第3-2-1表 女性有業者の育児休業取得状況

	年齢計		構成比
		25～44歳	
有業者（女）	31.2	31.9	(94.8)
うち雇用者	33.3	34.0	(94.8)
会社などの役員	18.6	15.9	(72.6)
会社などの役員を除く雇用者	33.5	34.3	(95.1)
正規の職員・従業員	54.3	55.2	(96.2)
非正規の職員・従業員	16.9	17.0	(92.2)
パート	15.1	15.3	(92.9)
アルバイト	14.8	14.4	(85.9)
労働者派遣事業所の派遣社員	21.8	23.0	(97.5)
契約社員	33.1	33.4	(91.9)
嘱託	28.6	29.2	(92.5)
その他	16.6	16.1	(87.8)

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」（2012年）より作成。

（注）1. 育児をしている者のうち育児休業等制度の利用有りの割合。

2. 構成比は育児休業等制度を利用している者のうち25～44歳の者の割合。

3.（独）労働政策研究・研修機構調査

（1）有期契約労働者の育児休業制度適用状況

（独）労働政策研究・研修機構では、2005年の改正育児・介護休業法の施行から2年経過した2007年に「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」⁷を実施し、事業所における有期契約労働者に対する育児休業制度の適用状況や有期契約労働者の育児休業取得状況等を調査した。事業所調査においては、有期契約労働者のいる事業所のみの集計を表章している。

育児休業制度の規定がある事業所のうち有期契約労働者を対象としている事業所は47.7%で、2005年の厚生労働省「女性雇用管理基本調査」で育児休業制度が適用される有期契約労働者の範囲を決めている事業所割合46.4%とほぼ同水準であるが、有期契約労働者のいる事業所に限れば57.9%である。また、適用される有期契約労働者の範囲が法定の要件より広いとする事業所割合がそのうち51.1%と「女性雇用管理基本調査」より高くなっているが、これは「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」において勤続年数や継続雇用見込みの3要件を一つ一つ取り上げて聞いているためと考えられる⁸。

⁷ 調査対象は常用労働者5人以上を雇用している民営事業所9,895事業所、及びそこに勤務する40歳未満の女性有期契約労働者（1事業所10人まで、最大98,950人）。回収数は事業所2,457件（回収率25.1%）、労働者4,422件（98,950に対し回収率4.5%）。調査期間は2007年7～9月。

⁸ 「女性雇用管理基本調査」では3要件を一括りにして聞いているという違いがある。

第3-3-1表 育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者への適用

	育児休業制度の規定								ない		無回答
	ある							対象外			
	有期契約労働者						対象外		無回答		
	対象	法と同じ範囲	一部法より広い	要件なし	対象外	無回答					
全事業所	55.7 (100.0)	(47.7)					(45.6)	(6.7)	41.4	2.9	
有期契約労働者のいる事業所	67.7 (100.0)	(57.9)	<100.0>	<45.2>	<51.1>	<3.7>	(40.6)	(1.5)	31.1	1.2	

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構『有期契約労働と育児休業』労働政策研究報告書 No.99 (2008年) p29 表 2-2-1、p31 図 2-2-1 より作成。

(注) () 内は育児休業制度がある企業を 100.0 とした構成比、< >内は有期契約労働者を育児休業制度の対象としている企業を 100.0 とした構成比。

雇用管理の諸々の制度は、企業単位で規定されているのが一般的であること、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の策定も企業規模に基づいて義務づけられていることから、企業規模ごとに育児休業の規定の有無、有期契約労働者への適用の有無をみると、300人を境に顕著な差が表れている。有期契約労働者を育児休業の対象としている割合が最も高いのは、「500～999人」であり「1,000人以上」はやや低くなっている。300人以上の企業規模においては、ほぼ100%の事業所に育児休業制度の規定がある。これに対して、企業規模300人未満の事業所では、育児休業制度の規定がある事業所の割合が低だけでなく、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者を対象外としている割合も比較的高い。

第3-3-2表 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無—企業規模別—

企業規模	育児休業の規定あり		
	有期契約労働者対象	育児休業の規定はあるが、有期は対象外	
1,000人以上	99.0	78.4	20.6
500～999人	99.6	91.3	8.3
300～499人	100.0	86.1	13.9
100～299人	84.3	46.6	37.7
50～99人	76.5	39.5	37.0
30～49人	85.5	43.1	42.4
5～29人	41.2	14.1	27.1

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構『有期契約労働と育児休業』労働政策研究報告書 No.99 (2008年) p34 図 2-3-2 より作成。

(注) 有期契約労働者を雇用している事業所について、企業規模ごとに集計。

(2) 有期契約労働者の育児休業取得状況

現在の勤務先で2005年4月1日から2007年7月までの間に出産した有期契約労働者が、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかをみると、出産者全体では約70%が育児休業を取得し、約30%が育児休業を取得しなかった⁹。就業形態別では、「特定職種の契約社員」が82.6%と他の就業形態と比較して最も多く取得しており、「派遣労働者」が31.6%と最も取得していない¹⁰。

第3-3-3表 有期契約労働者の就業形態別育児休業取得の有無（出産者）

	(%)		
	取得した	取得しなかった	無回答
全体(284)	69.7	29.6	0.7
特定職種の契約社員(23)	82.6	17.4	0.0
短時間パートタイマー(61)	62.3	34.4	3.3
その他パートタイマー・契約社員(123)	74.8	25.2	0.0
嘱託職員(12)	66.7	33.3	0.0
その他直接雇用(38)	76.3	23.7	0.0
派遣労働者(19)	31.6	68.4	0.0

資料出所 (独)労働政策研究・研修機構『有期契約労働と育児休業』労働政策研究報告書 No.99 (2008年) p69
図4-2-1より作成。

- (注) 1. 特定職種とは科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門職種を指す。
2. ()内はサンプル数。

4. 東京都調査

(1) セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの状況

東京都産業労働局は、2001年度、2006年度、2014年度の3回にわたり「男女雇用平等参画状況調査」においてセクシュアルハラスメント等についての調査を実施している¹¹。

直近の2014年度調査においては、母性保護等に関する制度の有無と認知度、育児休業取得率、職場のハラスメント（セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメント）の実態と防止のための取組、マタニティハラスメントの実態と防止のための取組等を調査している。

⁹ 労働者調査の配布方法が育児休業を取得した人を優先しているため、取得者の回収票が多かったものと考えられる。なお、正社員を調査していないため比較することはできない。

¹⁰ 「派遣労働者」の出産者のサンプル数が少ない（19票）ため、一般的な傾向と判断するのは難しい。

¹¹ 2000年度までは「東京の女性労働事情調査」として実施され、育児休業取得状況やセクシュアルハラスメント防止対策等についても調査されていた。

全国の状況を調べたものではないが、比較的大規模な官製統計であるので以下紹介する¹²。
なお、非正社員を含めて従業員調査も実施しているが、正社員が回答者の94.1%を占めていることもあり、雇用形態別の集計は公表されていない。

セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けたことがある女性従業員は20.4%、受けた行為がハラスメントに当たるか分からない者まで含めると32.8%となり、「今回の実態調査」の正社員の経験率34.7%に近い値である¹³。

第3-4-1表 セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けた、見聞きした経験の有無

	(複数回答、%)				
	受けたことがある	受けた行為がハラスメントに当たるか分からない	見聞きしたことがある	受けたことも見聞きしたこともない	無回答
女性(702)	20.4	12.4	38.3	38.7	0.7
男性(634)	9.5	8.0	31.7	53.2	0.6

資料出所 東京都産業労働局「職場のハラスメントへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」(2014年)より作成。

(注) ()内はサンプル数。

女性従業員についてこれを企業規模別にみると、「受けたことがある」者は30～99人規模で24.4%と多く、1,000人以上では少ない。パワーハラスメントを含まないこと、セクシュアルハラスメントの内容の違いがあるため単純に比較できないものの、「今回の実態調査」では雇用形態計についても、正社員についても企業規模が大きくなるほど経験率が高かった結果とは異なっている。ただし、「見聞きしたことがある」については大企業ほど経験者の割合が多くなっており、大企業ほどセクシュアルハラスメントがみられるという結果ととらえれば整合的といえる。

¹² 調査対象は島しょを除く都内の事業所または企業。2014年度調査では従業員規模30人以上の事業所2,500社、及び事業所に勤務する従業員(課長相当職を除く勤続5年以上、該当者がいない場合は勤続3年以上)男女各2,500人。有効回答数は事業所調査794(回収率31.8%)、従業員調査1,346(回収率26.9%)。2014年9月実施。<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/danjo/h26/index.html>
なお、ハラスメント防止施策の一環として、職場や地域で実施されている調査は他にもある。

¹³ 「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」までの複数回答を合計すると71.1%となる。一方、第3-4-3表の女性サンプル数426は全女性サンプル数702の60.7%に当たるが、セクシュアルハラスメントを「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」のいずれかを経験した者であり重複は排除されているため、単純に比較できないものの、セクシュアルハラスメントまたはパワー・ハラスメントを受けた、見聞きした者のうち85%($60.7 \div 71.1 \times 100 = 85.4\%$)程度はセクシュアルハラスメントを受けたり、見聞きしている可能性がある。

第3-4-2表 セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けた、見聞きした経験の有無（女性、規模別）

(複数回答、%)

企業規模	受けたことがある	受けた行為がハラスメントに当たるか分からない	見聞きしたことがある
30～99人(205)	24.4	13.7	30.7
100～299人(248)	19.4	13.3	35.1
300～499人(76)	21.1	11.8	42.1
500～999人(67)	20.9	7.5	40.3
1,000人以上(100)	14.0	11.0	60.0
無回答(6)	16.7	16.7	0.0

資料出所 東京都産業労働局「職場のハラスメントへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」(2014年)より作成。

(注) () 内はサンプル数。

セクシュアルハラスメントを「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」者(第3-4-1表から、多くは「見聞きしたことがある」者と考えられる)について、その行為内容をみると、男女とも「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」、次いで「性的な話をする、質問をする」が多くなっている。

第3-4-3表 セクシュアルハラスメントの行為内容

(複数回答、%)

	女性(426)	男性(293)
性的な話をする、質問をする	25.6	20.1
服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする	38.0	28.0
結婚、子どもの有無など私生活に係わることについて必要以上に質問する	21.4	17.4
「男のくせに」「女には仕事を任せられない」などと発言する	11.7	11.6
「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」といった呼び方をする	17.4	6.5
ヌード写真・雑誌を職場で見る、パソコンの壁紙が水着写真等になっている	4.7	2.4
不必要に身体を触る	20.9	16.0
酒席等でお酌やデュエットを強要する、席を指定する	14.3	6.1
執拗に交際を求める	7.0	8.5
性的関係を求める、迫る	4.0	3.1
その他	12.2	10.9
無回答	16.7	20.8

資料出所 東京都産業労働局「職場のハラスメントへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」(2014年)より作成。

(注) 受けたことがある、受けた行為がハラスメントに当たるか分からない、見聞きしたことがある者の回答。() 内はサンプル数。

(2) マタニティハラスメントの状況

マタニティハラスメント¹⁴を受けた、見聞きした経験の有無についてみると、「受けたことがある」女性は3.6%、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」女性3.1%と、「今回の実態調査」（正社員30～299人規模で23.4%、300人以上で24.6%）に比べ低い。これは妊娠、出産、育児を経験していない者も回答者に含まれることによると考えられる。「受けたことも見聞きしたこともない」と「無回答」を除くとおよそ25%であり、マタニティハラスメントが存在していることが推察される。ただし、男性で「受けたことも見聞きしたこともない」が90.1%と高く、マタニティハラスメントについての関心が低いことをうかがわせる。

第3-4-4表 マタニティハラスメントを受けた、見聞きした経験の有無
(複数回答、%)

	受けたことがある	受けた行為がハラスメントに当たるか分からない	見聞きしたことがある	受けたことも見聞きしたこともない	無回答
女性(702)	3.6	3.1	17.5	74.2	2.0
男性(634)	0.2	0.5	7.9	90.1	1.4

資料出所 東京都産業労働局「職場のハラスメントへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」(2014年)より作成。

(注) () 内はサンプル数。

マタニティハラスメントを「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」者（多くは「見聞きしたことがある」者と考えられる）について、行為内容をみると「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」、次いで「妊娠・出産を機に解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた」の順で男女とも多くなっている。

¹⁴ この調査でマタニティハラスメントとは、「働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱い」を表すものとされている。

第3-4-5表 マタニティハラスメントの行為内容

	(複数回答、%)	
	女性(167)	男性(54)
妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた	48.5	50.0
妊娠・出産を機に解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた	19.8	35.2
妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた	8.4	1.9
妊娠・出産を機に望まない異動をさせられた	19.2	18.5
妊娠・出産を機に給料を減らされた	6.0	3.7
妊娠中や産休明けなどに嫌がらせをされた	7.2	9.3
妊娠・出産を機に雇用形態を変更された(正社員→契約社員など)	7.2	9.3
妊娠を相談できる職場文化がなかった	13.2	9.3
その他	11.4	5.6
無回答	3.0	5.6

資料出所 東京都産業労働局「職場のハラスメントへの取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」(2014年)より作成。

(注) 受けたことがある、受けた行為がハラスメントに当たるか分からない、見聞きしたことがある者の回答。
()内はサンプル数。

5. 連合調査

(1) マタニティハラスメントに関する意識調査

連合(日本労働組合総連合会)は、2013年5月の「働く女性のための労働相談」を実施するにあたり「マタニティ・ハラスメント」の当事者の認識・事態を把握するためのインターネット調査を実施して以後、2014年5月、2015年8月と定点観測調査「マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」を実施している^{15 16}。

マタニティハラスメント経験率をみると、20%台後半で推移し、2013年以後2年連続して高まっている。2015年について雇用形態別にみると、正社員で34.9%、非正規社員で24.4%と正社員で高い結果は「今回の実態調査」と同様であるが、同調査と比べると連合調査は正社員で10%ポイント以上高い値となっている。

マタニティハラスメントの内容をみると、2013年、2014年は「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」が最も多かったが、2015年は「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた(出産告知後・産休中・産休明け1年以内)」が最も多く、これは非正規社員で多く回答されており、次いで「妊娠を相談できる職場文化がなかった」で、これは正社員で多く回答されている¹⁷。

¹⁵ 20代から40代の女性を対象としているが、2013年、2015年とも25～44歳の割合は9割以上となっている(2014年は不明)。

<http://www.ituc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20150827.pdf>

¹⁶ 非正規社員には派遣社員、契約社員、パート、アルバイトのほかフリーランス(自由業)を含んでいる。3回の調査とも非正規社員のサンプルを半数程度とっているが、非正規社員についての集計が公表されているのは2015年のみである。2015年は育児休業が取得できなかった理由等について正社員、非正規社員別が公表されているが、「今回の実態調査」と対照できるものではないため、本稿では割愛した。

¹⁷ 2015年調査は現在雇用者でない者も調査対象となっているためと考えられる。「今回の実態調査」においても、勤務先等を離職した者については「解雇」、「雇い止め」「退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要」の構成比が高まる。ただし、同調査では勤務先等を離職した者についてみても「『休むなんて迷惑だ』『辞めたら?』など、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をされた」が最も多いことは変わらない(第2-2-4表参照)。

第3-5-1表 マタニティハラスメント経験率

(複数回答、%)

	2013年	2014年	2015年	
			全体	正社員 非正規
マタハラにあったことはない	74.4	73.7	71.4	65.1 75.6
マタハラ経験者	25.6	26.3	28.6	34.9 24.4
妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた（出産告知後・産休中・産休明け1年以内） ^(注)	7.6	5.6	11.5	8.8 13.2
妊娠を相談できる職場文化がなかった	7.0	8.2	8.6	13.4 5.3
妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた	9.5	10.3	8.0	12.3 5.1
妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた	4.7	4.7	5.4	9.6 2.5
妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた	1.9	2.8	2.1	3.4 1.3
妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた	1.3	2.2	2.0	1.9 2.0
妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた	3.8	3.1	2.0	3.4 1.0
妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された（正社員→契約社員等）	1.9	0.9	1.7	1.1 2.0
その他	1.3	—	2.4	1.5 3.1

資料出所 連合「マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」より作成。

(注) 1. 2013年調査には「(出産告知後・産休中・産休明け1年以内)」の文言がない。

2. 調査対象は20～49歳女性。2013年、2014年調査は現在在職者、2015年は過去5年以内の在職時妊娠経験者。

3. サンプル数は、2013年626（正規社員353、非正規社員273）、2014年634（同323、311）、2015年654（妊娠時の雇用形態正規社員261、非正規社員393）。

(2) セクシュアルハラスメント等に関する調査

2014年の連合「マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」ではパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントについても調査しており、正社員、非正規社員別にも集計されている。これに先立つ2011年、2012年に実施された「男女平等月間実態調査」¹⁸においてもパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの経験率を調べている。

2011年、2012年にセクシュアルハラスメントを経験した女性は約17%であり、パワーハラスメントを受けた者よりも少ない。

セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを合算した経験率は、2011年、2012年調査の30%台前半から、2014年調査では48.2%と高まった。これには、対象年齢が狭くなった影響が考えられる。これから「パワハラと感じる扱いを受けたことがある」を除いた値は、全体で32.3%、正社員31.0%、非正規社員33.8%となり、正社員については「今回の実態調査」の34.7%に近い値となるが、非正社員の方が正社員よりも高い点で同調査とは異なる結果となっている。

¹⁸ 2011年調査は4～5月、2012年調査は5月に実施された。調査方法はモバイルリサーチ（携帯電話によるインターネットリサーチ）で、対象者は学校卒業後に働いた経験のある18～59歳の男女各500名である。第3-5-2表では女性のみ表章している。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20110531.pdf>

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20120613.pdf>

第3-5-2表 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント経験率

(%)

	2011年	2012年	2014年		
			全体	正社員	非正規
どちらも受けたことはない	69.6	68.0	51.8	52.6	50.8
パワハラ・セクハラ経験者	30.4	32.0	48.2	47.4	49.2
パワハラともセクハラとも感じる扱いを受けたことがある	—	—	14.0	11.8	16.4
パワハラと感じる扱いを受けたことがある	—	—	15.9	16.4	15.4
いずれともいえないが、職場でハラスメントを受けていると感じたことがある	—	—	9.8	10.8	8.7
セクハラと感じる扱いを受けたことがある	—	—	8.5	8.4	8.7
セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある	16.8	17.0	—	—	—
パワー・ハラスメントを受けたことがある	18.8	21.6	—	—	—

資料出所 連合「男女平等月間実態調査」(2011年、2012年)、「マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」(2014年)より作成。

(注) 1. 2011年、2012年は就業経験のある18～59歳女性、2014年は20～49歳女性在职者。

2. 2011年、2012年は複数回答、2014年は単一回答。

3. サンプル数は、2011年、2012年は男女各500、2014年は女性634(正規社員323、非正規社員311)。

6. その他の調査

(1) (公財) 21世紀職業財団調査

(公財) 21世紀職業財団調査が2004年度に実施した「職場におけるハラスメントに関する調査」¹⁹では、職場のハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、職場のいじめ・嫌がらせ—男性対象を含む)の状況、相談窓口の設置状況、相談や苦情の有無、企業の対応状況等を調査している。個人調査や有期契約労働者についての調査、集計はされていない。

¹⁹ 調査対象は非農林業の上場企業等3,400社、回収数638社(回収率18.8%)、調査時期は2004年3月。
<http://www.jiwe.or.jp/tabid/112/Default.aspx>

