

平成 28 年 3 月 1 日 (火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)
企業と雇用部門 統括研究員 永田 有
(電話) 03-5991-5123 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「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」結果 (概要)

調査結果のポイント

- いわゆるマタハラなど妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は 21.4%。上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけではなく女性からも行われている。
- 防止対策に取り組んでいる企業では、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率が低くなるとともに、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向がある。
- セクシュアルハラスメントの経験率は 28.7%であり、正社員が 34.7%と高い。

○ 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

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、「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」を行うこととされたこと等を受け、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活用することを目的とする。

2. 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オンライン・ウェブモニター調査。

< 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・規模別に層化無作為抽出した全国の従業員 10 人以上の民営企業 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

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還元して集計しているため結果に偏りは無いが、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 この調査では、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 この調査では、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。

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)。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（26.3%）、労働者4,654人（26,186人に対し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。

＜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。

以下の資料では、企業調査との紐付け集計を除き、個人調査は郵送調査とウェブモニター調査のサンプルを合わせて集計している。

※調査の最終的なとりまとめは、2016年5月頃に調査シリーズとして刊行予定。

○ 調査結果の概要

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、1,000人以上規模では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⁶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。

有期契約で雇用され他企業に派遣されている労働者については、他企業へ派遣をしていて、制度の規定がある企業について見ると、3～5割台の企業が適用している。

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 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。

図表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（企業調査）

①全企業

(%)

	制度の規定無し	制度の規定有り	雇用形態別適用状況		
			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

(%)

	制度の規定無し	制度の規定有り	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人以上	0.0	100.0 (100.0)	(67.0)
妊婦検診の受診時間確保	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「制度の規定有り」に対する割合。

(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%)。

有期契約のパートタイマーについては、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。

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。

図表2 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)
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>
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、職位を下げた後復職した	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等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、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)×100(%)として計算される(四捨五入の関係で95.8となる)。

(3) 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7。

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%、派遣社員で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

7 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。

利益取扱い等⁸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（6.2ポイント上昇）より大きく上昇し、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を下回った。

図表3 企業規模、雇用形態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
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うる者は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。

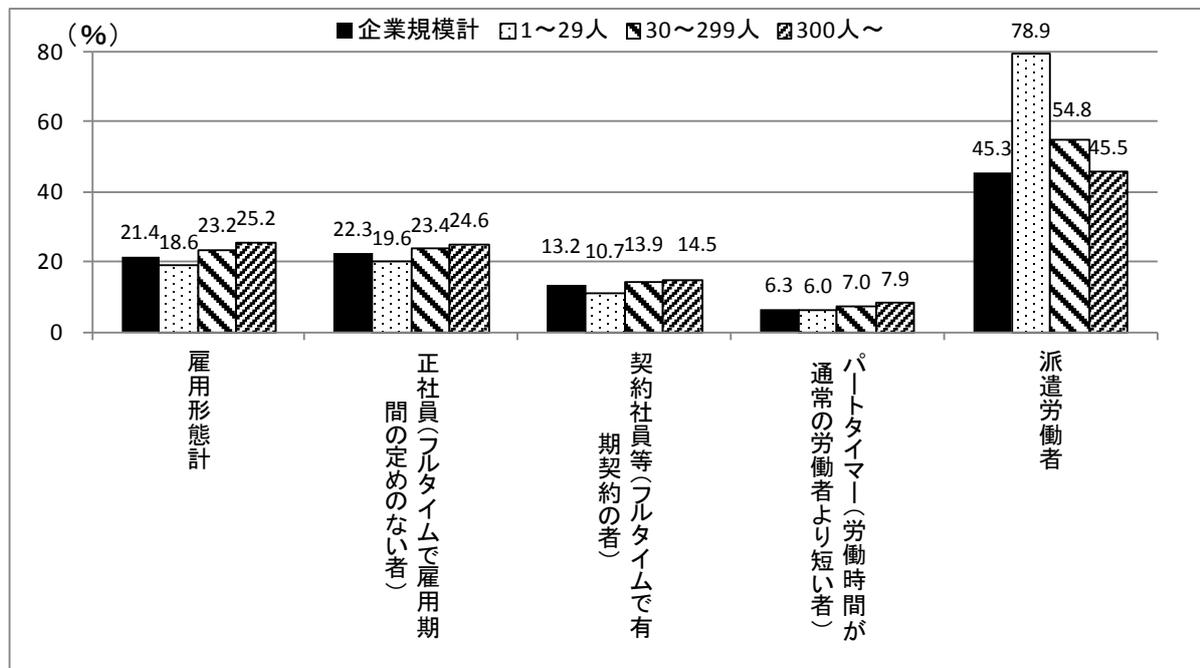
⁸ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の内容については後出の図表5を参照されたい。

2. 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の状況

(1) 雇用形態別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率

働いていた企業で妊娠、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経験率は高い。雇用形態別には派遣労働者で45.3%と高い。

図表4 雇用形態別妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率（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。

(2) 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としては、「『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%と最も多かった。続いて、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」（21.1%）、「賞与等における不利益な算定」（18.4%）で、「雇い止め」（18.0%）、「解雇」（16.6%）となっている。

派遣労働者に対する派遣先からの妊娠等を理由とする不利益取扱い等としては、やはり「『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%と多いが、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」が24.7%と妊娠の段階でのものが比較的多かった。

図表5 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、%)	
解雇	16.6	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
雇い止め	18.0	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
契約更新回数の引き下げ	6.0	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
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	育休、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
降格	7.6	上のいずれかを示唆するような発言をされた	16.7
減給	12.7	「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
賞与等における不利益な算定	18.4		
不利益な配置変更	14.6		
不利益な自宅待機命令	5.0		
昇進・昇格の人事考課で不利益な評価をされた	14.0		
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		
上のいずれかを示唆するような発言をされた	21.1		
「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		

(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.不利益取扱い等の「経験率」ではないことに注意。

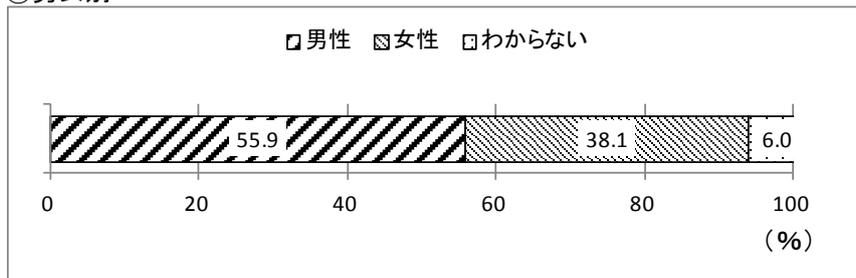
(3) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の行為者

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。

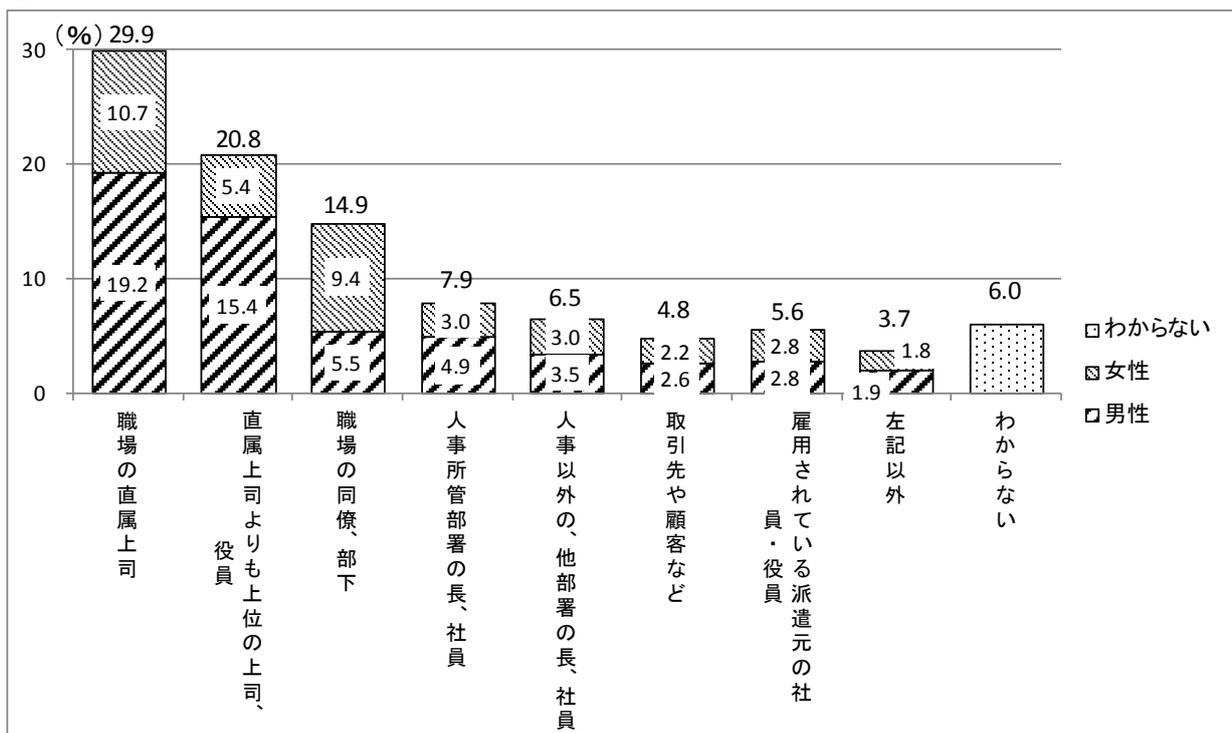
経験者との関係では、「職場の直属上司」(29.9%)、「直属上司よりも上位の上司、役員」(20.8%)が多く、「職場の同僚、部下」(14.9%)と続く。人事所管部署からの妊娠等を理由とする不利益取扱い等は7.9%であった。

図表6 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。

(4) 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、出産」が44.0%と最も多いが、300人以上企業では39.9%とやや下がる。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%)、「育児休業」(21.2%)の順となっている。

図表7 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、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
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。

(5) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策

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に取り組んでいる企業は51.1%、取り組んでいない企業は48.9%であった。

取り組んでいる事項(複数回答)をみると、「相談・苦情対応窓口の設置」が23.4%で最も多く、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」(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」(11.1%)の順となっている。

相談・苦情対応窓口の形態(複数回答)としては、「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。

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」が54.8%、「男性のみ配置」が34.3%、「女性のみ配置」が10.9%となっている。

図表 8 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

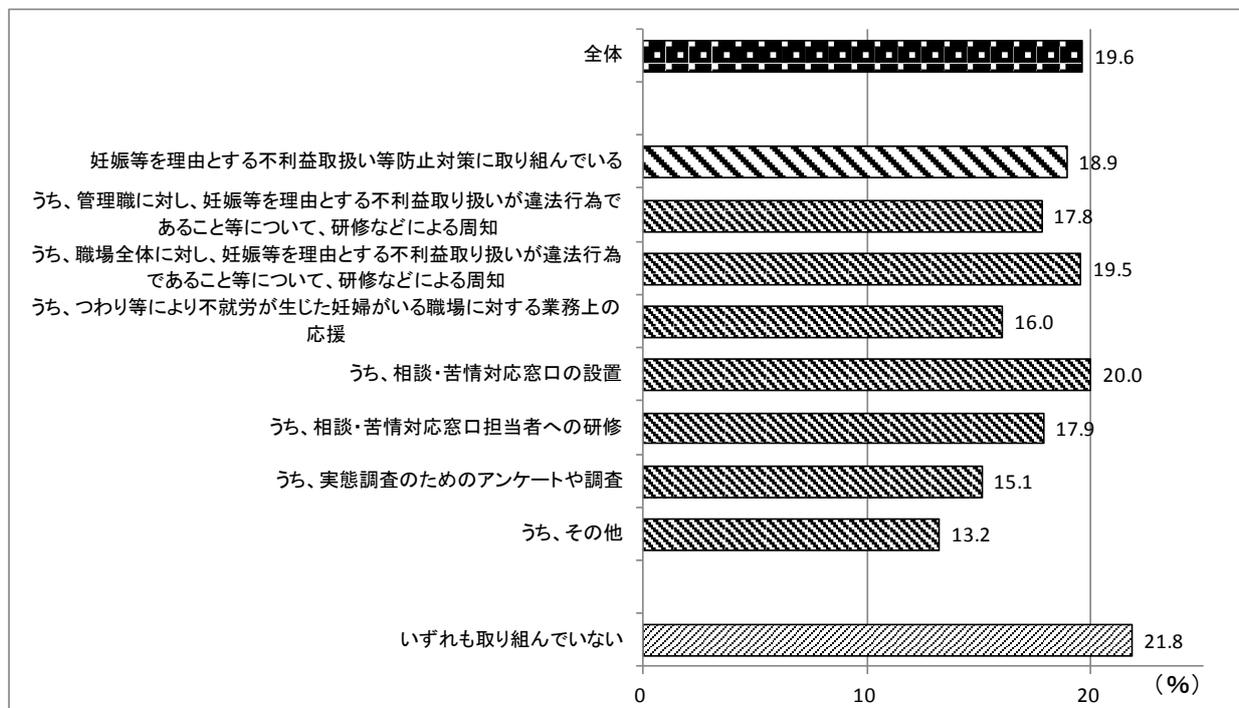
（％）		相談・苦情対応窓口の形態	
取り組んでいる	51.1	相談・苦情対応窓口を設置している	100.0
管理職に対し、妊娠等を理由とする不利益取扱いが違法行為であること等について、研修などによる周知	11.1	人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている	71.5
職場全体に対し、妊娠等を理由とする不利益取扱いが違法行為であること等について、研修などによる周知	8.2	企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している	9.4
つわり等により不就業が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援	14.0	労使による苦情処理委員会を設置している	2.4
相談・苦情対応窓口の設置	23.4	企業内に専用電話を開設している	5.0
相談・苦情対応窓口担当者への研修	1.7	社外の専門機関に委託している	9.3
実態調査のためのアンケートや調査	1.1	その他	16.1
その他	10.4	男女双方を配置	54.8
取り組んでいない	48.9	男性のみ配置	34.3
		女性のみ配置	10.9

(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。

(6) 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、「つわり等により不就業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。

図表 9 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）



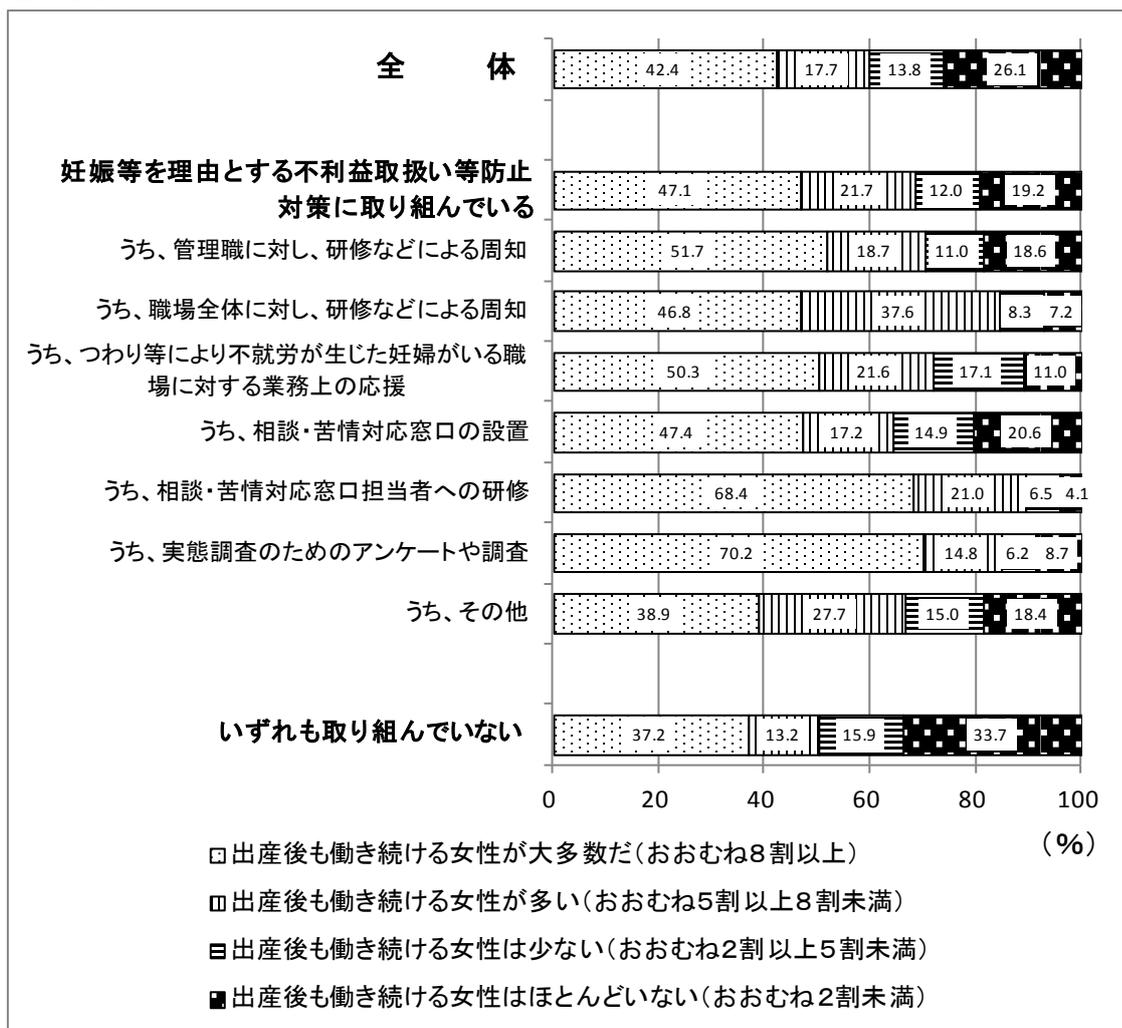
(注) 企業票と紐付けできない者及び、無回答を除く、n=1,606。

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。

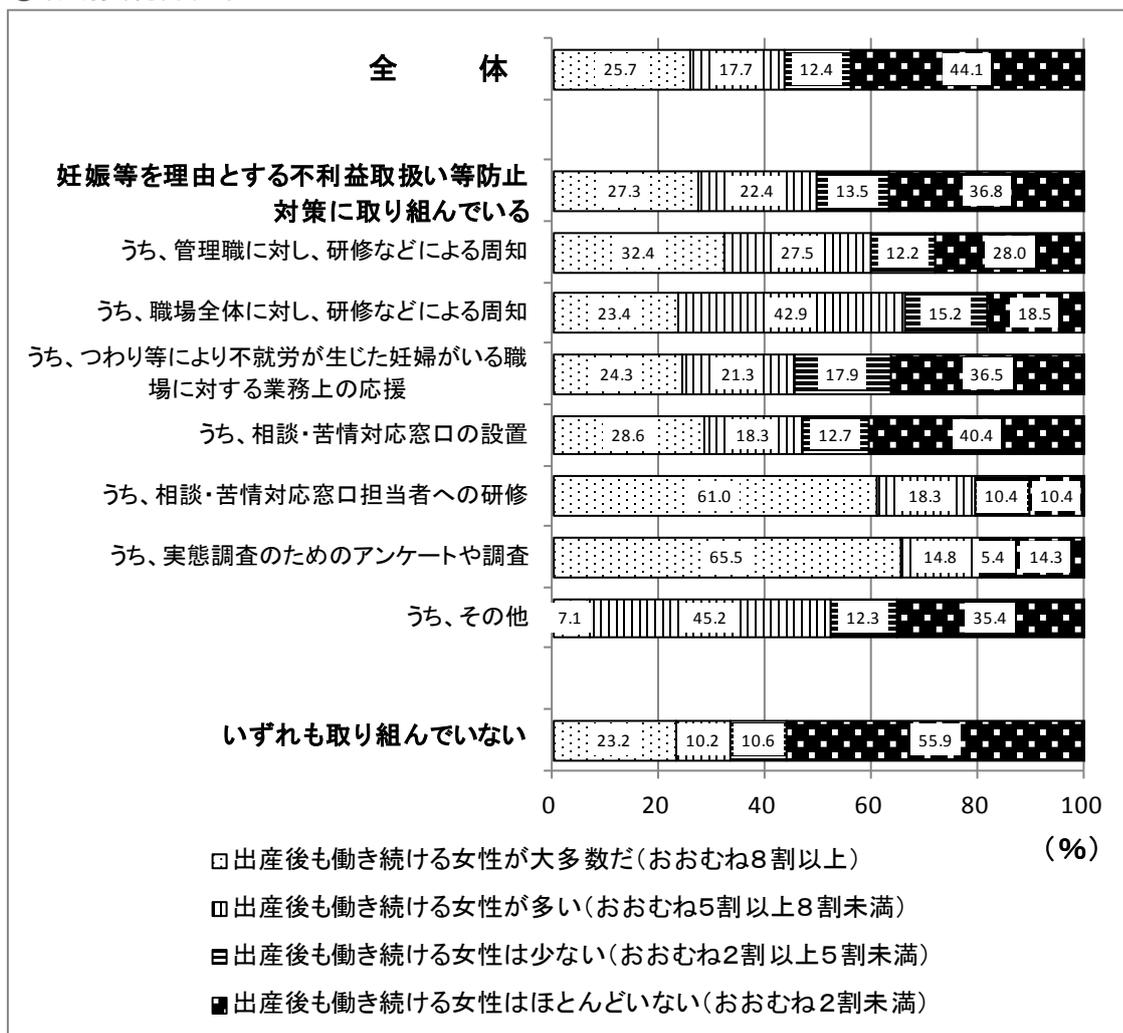
また、有期契約労働者についてもこの傾向は同様で、防止対策に取り組んでいる企業では「出産後も働き続ける女性が大多数だ（おおむね8割以上）」が27.3%、防止対策に取り組んでいない企業では23.2%となっており、正社員だけでなく有期契約労働者についても対策に取り組む企業で取り組まない企業よりも出産後も働き続ける女性の割合が高い傾向がうかがえる。

図表10 企業が取り組む対策別女性社員の妊娠・出産時までの就業継続状況（企業調査）

①正社員



②有期契約労働者



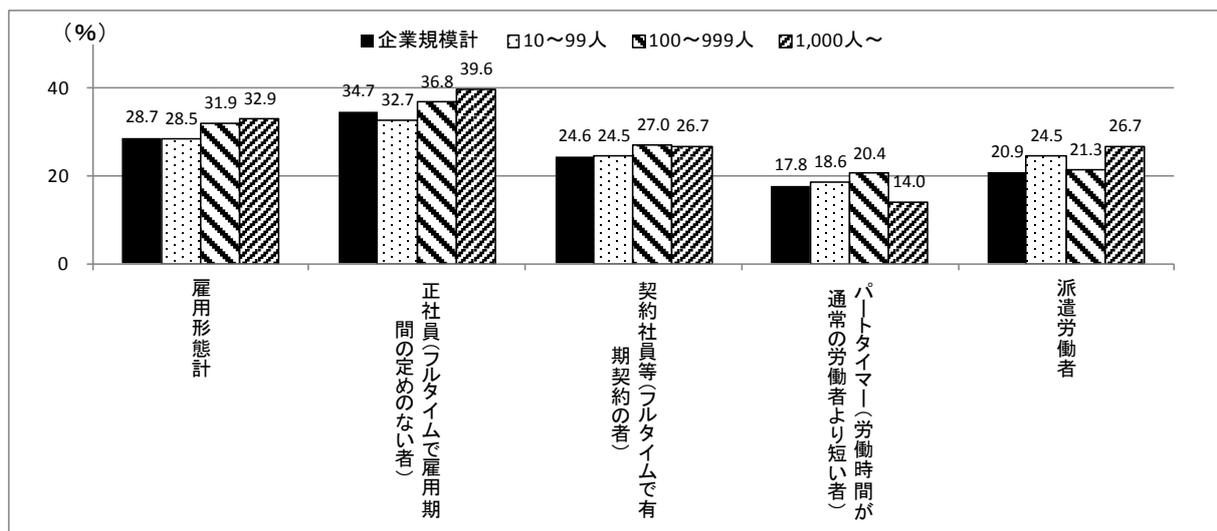
(注)無回答を除く。

3. セクシュアルハラスメント⁹の状況

(1) 雇用形態、企業規模別セクシュアルハラスメント経験率

セクシュアルハラスメントを経験した労働者割合は 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。雇用形態別には正社員で 34.7% と高く、パートタイマーでは 17.8% と低い。

図表 1 1 雇用形態、企業規模別セクシュアルハラスメント経験率（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。

(2) 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」が最も高いが、2番目に高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。

⁹ セクシュアルハラスメントの内容については後出の図表 1 2 を参照されたい。

図表 1 2 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			
		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。

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。

（3）セクシュアルハラスメントの行為者別割合

セクシュアルハラスメントを誰から受けたかについて、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（前出図表6-1、男性から55.9%、女性から38.1%）。

経験者との関係別には、「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」で「直属の上司」（28.5%）、「直属上司よりも上位の上司、役員」（27.4%）、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」で「直属の上司」（26.0%）などが高い。

図表 1 3 セクシュアルハラスメントの行為者別割合（個人調査）

	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	69.0	14.5	24.1	17.2	17.6	12.0	7.6	1.9	3.2	16.5
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

	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	67.8	18.1	22.6	10.8	21.7	12.3	3.6	10.5	4.2	14.1
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。

(4) セクシュアルハラスメント経験者の対応

セクシュアルハラスメントを受けた者がとった対応としては、「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、「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。

図表14 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)

	雇用形態計	(複数回答、%)			
		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。

(5) 会社の対応状況

「会社の相談窓口、担当者に相談した」「上司に相談した」者について、会社の対応状況を見ると、「発言者・行為者に対する注意が行われた」が36.4%と最も多く、次いで「事実関係の確認が行われた」が29.1%となっている。

一方、「特段の対応は行われなかった」が22.7%、相談した結果逆に「上司や同僚から嫌がらせを受けた」が5.7%あり、「解雇や退職強要等の不利益取扱いを受けた」が3.6%となっている。

図表 1 5 セクシュアルハラスメントの相談を受けた会社の対応（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。

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を注意を要する。

(6) 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の防止対策に取り組んでいる企業は 59.2%である。

取り組んでいる事項（複数回答）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%となっている。

相談・苦情対応窓口を設置している企業についてその方法（複数回答）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」が 74.2%で際だって多い。

相談・苦情対応窓口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。

図表 1 6 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 (%)		相談・苦情対応窓口の形態 (%)	
取り組んでいる	59.2	相談・苦情対応窓口を設置している	100.0
セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針の明確化(A)	29.6	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
(A)の方針の管理職研修など周知啓発	16.3	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
(A)の方針の全労働者に対する研修など周知啓発	11.4	労使による苦情処理委員会を設置している	4.0
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	企業内に専用電話を開設している	7.0
(B)の対処方針の管理職に対する周知啓発	8.8	社外の専門機関に委託している	8.9
(B)の対処方針の全労働者に対する周知啓発	10.4	その他	16.8
相談・苦情対応窓口の設置	36.5	男女双方を配置	53.5
相談・苦情対応窓口担当者への研修	3.4	男性のみ配置	35.1
実施把握のためのアンケートや調査	3.7	女性のみ配置	11.4
その他	5.7		
取り組んでいない	40.8		

(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。

(7) 雇用形態別、態様別、セクシュアルハラスメントの把握と対応状況

雇用形態別に3年以内に把握したセクシュアルハラスメント事案の有無をみると、正社員について把握した企業が9.6%と最も多く、次いで他企業からの派遣労働者について5.6%、パートタイマーについて4.5%の順となっている。

把握したセクシュアルハラスメントの態様（複数回答）についてみると、正社員については「不必要に身体に触られた」（18.0%）、「『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」（11.0%）、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」（11.0%）の順となっており、他の雇用形態に比べて「『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」の割合が高い。

他の雇用形態についても、同様の態様が比較的多いが、他企業からの派遣労働者については「執拗に2人きりでの食事等に誘われたり、交際を求められたりした」（11.0%）が比較的多く、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%と高くなっている。

企業の対応（複数回答）についてみると、「事実関係の確認を行った」がどの雇用形態についても多い。その他「発言者・行為者に対する注意を行った」や「職場全体に対する注意喚起を行った」とする企業が比較的多い。また、正社員に対して「特段の対応を行わなかった」企業が12.7%と他の雇用形態に比べ多くなっている。

図表 17 雇用形態別、態様別セクシュアルハラスメントの把握と対応状況（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	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ハラを把握した	9.6 (100.0)	3.3 (100.0)	4.5 (100.0)	1.1 (100.0)	5.6 (100.0)
(態様)					
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人きりでの食事等に誘われたり、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)
(対応状況)					
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。