

令和 3 年 5 月 25 日現在

機関番号：32607

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2020

課題番号：18K17398

研究課題名(和文) マタニティハラスメントが退職と母子の健康に及ぼす影響：雇用形態の違いに着目して

研究課題名(英文) Effects of maternity harassment on retirement and maternal and child health:
Focusing on differences in employment status.

研究代表者

可知 悠子 (Kachi, Yuko)

北里大学・医学部・講師

研究者番号：10579337

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：マタニティハラスメントとは、女性労働者に対する妊娠・出産・子育てを理由とした嫌がらせや不利益な取り扱いのことである。多くの先進国で違法とされているにも関わらず後を絶たない。そこで本研究では就労妊婦を対象にマタニティハラスメントと抑うつ症状との関連を検討した。その結果、4人に1人の就労妊婦がマタハラを経験しており、経験していない者に比べて、抑うつの頻度が2.5倍高かった。約半数の就労妊婦は、雇用主が法に基づいてマタハラ対策を行っているかどうかを知らなかった。感染対策としてのテレワークが、マタハラと抑うつとの関連を緩衝する効果は認められなかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

少子化による労働人口の減少が懸念される中、妊娠・出産後の就労継続による女性労働力の安定的な確保が求められている。しかし、マタニティハラスメントにより、一部の女性は退職を余儀なくされている。また、マタハラにより、母体の健康や胎児の発育に悪影響が生じている可能性がある。本研究は、女性が妊娠・出産後も安心して働き続けられる職場環境を整えるための施策や、周産期の母子の健康を守るための施策の基礎資料になると考えられる。

研究成果の概要(英文)：Maternity harassment is the harassment or disadvantageous treatment of female workers because of pregnancy, childbirth or child rearing. Despite being illegal in many developed countries, there is no end to it. In this study, we examined the association between maternity harassment and depressive symptoms among pregnant employees. As a result, one quarter of pregnant employees experienced maternity harassment and had a 2.5 times higher prevalence of depression than those who did not. Telework as an infection control measure was not effective in buffering the association between maternal harassment and depression.

研究分野：社会疫学

キーワード：就労妊婦 マタニティハラスメント 周産期うつ

1. 研究開始当初の背景

マタニティ・ハラスメント(以下、マタハラ)とは、妊娠・出産・育児などを理由とする解雇や雇止め、降格などの不利益な取扱いや、上司や同僚による精神的・肉体的な嫌がらせを意味する。マタハラは男女雇用機会均等法と育児・介護休業法で禁止されているが、遵守されているとは言い難い状況である。厚生労働省の調査(2015年)によれば、25~44歳の女性労働者の5人に1人(21%)が妊娠・出産をきっかけにマタハラを経験していた。雇用形態別では、正社員(22%)と比べ、雇用が不安定な派遣労働者(45%)でマタハラを経験が多かった。こうした状況も一因となり、日本では第1子の妊娠を機に、約5割の女性が仕事を辞めている。

マタハラによる不本意な退職は、女性自身のキャリアを断絶し、経済的な不利益をもたらす。多くの女性は子育てが一段落した時点で再就職するが、ほとんどが非正規での就業である。また、マタハラにより、流産や低出生体重など、母体の健康や胎児の発育に悪影響が生じる可能性がある。したがって、マタハラの解消は母子保健の重要な課題であるが、マタハラによる退職や母子の健康への影響に関する研究は、国内外でほとんど行われていない(Salihi et al. Occup Med, 2012)。

マタハラの職場環境要因としては、性別役割分業の意識(男性は仕事、女性は家事・育児)、長時間労働、経営者や上司の法律に関する知識の欠如、上司・同僚の妊娠・出産に対する理解不足、妊娠した社員をフォローする社員への配慮の欠如が指摘されている(内閣府男女共同参画会議、2015)。また、マタハラの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マタハラを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ことが報告されている(厚生労働省、2015)。つまり、マタハラは妊婦と上司・同僚間の感情的な問題と限定的に捉えられがちであるが、職場環境の改善によって予防が可能な問題である。しかし、マタハラを引き起こす職場環境要因についても、研究が不足している。

2. 研究の目的

本研究では、マタハラの職場環境要因ならびに、マタハラが退職と母子の健康に及ぼす影響を明らかにするために、就労妊婦を対象にした前向きコホート研究を行った。

3. 研究の方法

1) 研究デザイン

妊娠中にウェブによるベースライン調査を行い、産後1か月時点における郵送による追跡調査を行う前向きコホート研究であった。

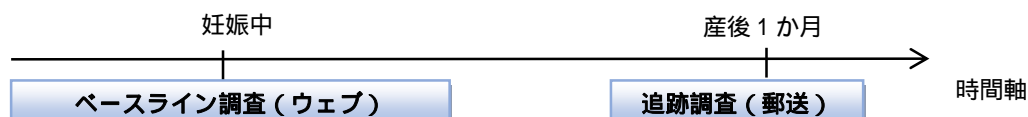


図1. 研究デザイン

2) 対象者

本研究の対象者は、妊娠中で働いている方、または妊娠発覚時に働いていたが調査時までには仕事を辞めた方400名を対象とした。妊娠週数は8週以降とした。ウェブによるデータの収集方法にあたっては、調査会社(「株式会社日本能率協会総合研究所」)に委託し、当該会社に登録している調査モニターのうち、調査に同意した者に対し調査を行った。追跡調査については、モニターが登録を解除している可能性があるため、郵送調査とした。手続きとしては、インターネット調査会社がベースライン調査回答者に電話をかけた上で、調査票を郵送した。

3) 調査期間

ベースライン調査は2020年5月22日から31日の期間に実施し、追跡調査は対象者の産後1か月時点で行った。全ての追跡調査が終了したのは2021年3月末であった。

4) 調査項目

ベースライン調査では、次の項目について情報を収集した。マタハラの実験(経験した内容、考えられる原因、受けた相手、対応とその結果)、労働時間(労働時間、通勤時間、夜勤・交代勤務)、身体的負荷(重量物を扱う作業、立ち仕事、おなかを圧迫する姿勢)、化学的曝露(喫煙、受動喫煙)、職場に関する情報(雇用形態、雇用期間、勤続年数、企業規模、職種、疾病休業日

数、職場の長時間労働傾向、上司・同僚・家族のサポート、産前・産後休業制度、育児休業制度、産後の就労継続意向、母性健康管理指導事項連絡カード、メンタルヘルス（エジンバラ産後うつ質問票[EPDS]）、妊娠の状況（妊娠週数、妊娠出産の経験、既往歴、生殖補助医療の経験、出産予定日）、基本属性（年齢、婚姻状況、世帯構造、単身赴任、家事・育児時間、学歴、収入）であり、いずれも信頼性・妥当性が確認された評価尺度ないし先行研究で使用実績のある質問項目を使用した。

追跡調査では、次の項目について情報を収集した。出産の有無（流産、死産）、出産日、出産週数、子どもの身長・体重、妊娠中に指摘された病気・状態（妊娠高血圧症候群、妊娠糖尿病、早産、切迫早産）、糖尿病の家族歴、本人と夫の身長・体重、メンタルヘルス（エジンバラ産後うつ質問票[EPDS]）、産後の就労継続意向であった。

5) 分析方法

各項目の記述統計を算出した。また、ベースライン調査のデータを用いて、マタハラとうつ（EPDS > 9点）と関連について、ロジスティック回帰分析を行った。

4. 研究成果

1) 対象者の特徴

401名の就労妊婦からベースライン調査への回答が得られ、そのうち319名から追跡調査への回答が得られた（追跡率79%）。分析対象は、被雇用者であり、精神疾患の既往のない357名とした。

2) マタハラの経験割合

分析対象者の24.8%が16項目のマタハラの事項のうち1つ以上を経験していた。精神的な嫌がらせ（10.3%）や解雇などの示唆（8.4%）、妊娠・出産・育児に関する制度の利用を妨げられた（6.1%）などが、比較的高い割合で経験されていた。割合は少ないものの、解雇（1.4%）、雇い止め（1.7%）、退職の強要（3.3%）などの深刻な不利益を被った就労妊婦もいた。

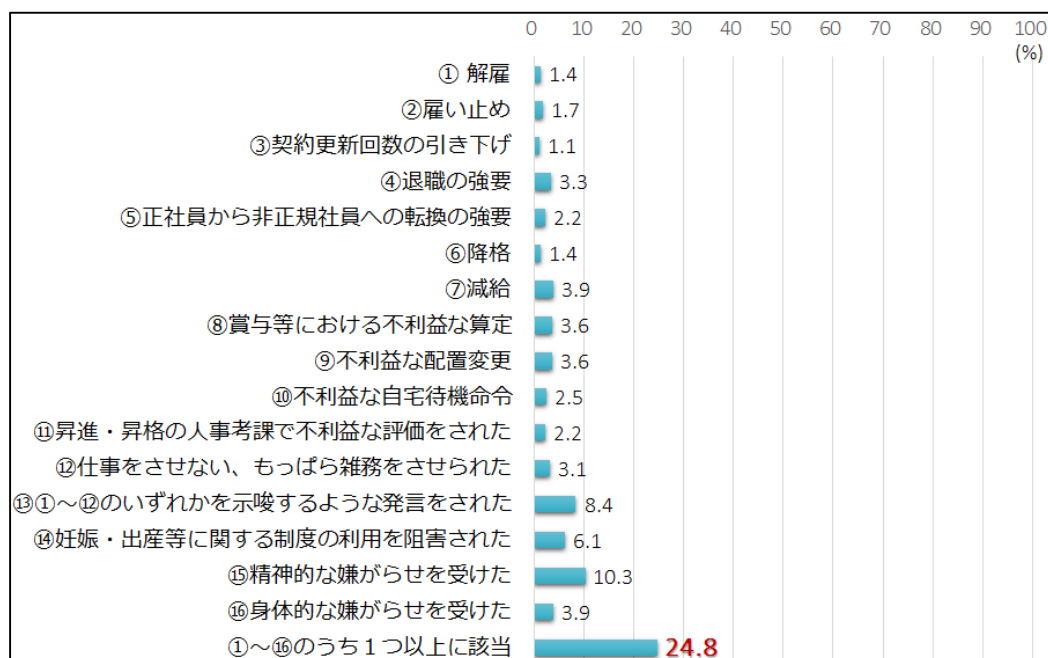


図2. マタハラの経験割合

マタハラを経験した妊婦（N = 89）のうち、比較的多かった原因と考えられる事由（図3）は、「妊娠そのもの」（70.8%）、「つわりや切迫流産などによる労働能力の低下や休暇の取得」（36.0%）、「産前・産後休業、育児休業の申出」（18.0%）だった。マタハラを行った人として最も多く報告されたのは（図4）女性の直属の上司（27.0%）、次いで男性の直属の上司（25.8%）、女性の同僚・部下（18.0%）、男性の役員・上司（16.9%）であった。その結果（図5）48.5%の人が家族に相談し、45.4%の人が我慢したり、何もしなかったりしました。その結果（図6）「解決せず、我慢している」が31.5%、「解決せず、退職した・退職する予定」が19.1%、「解決した」が19.1%となった。

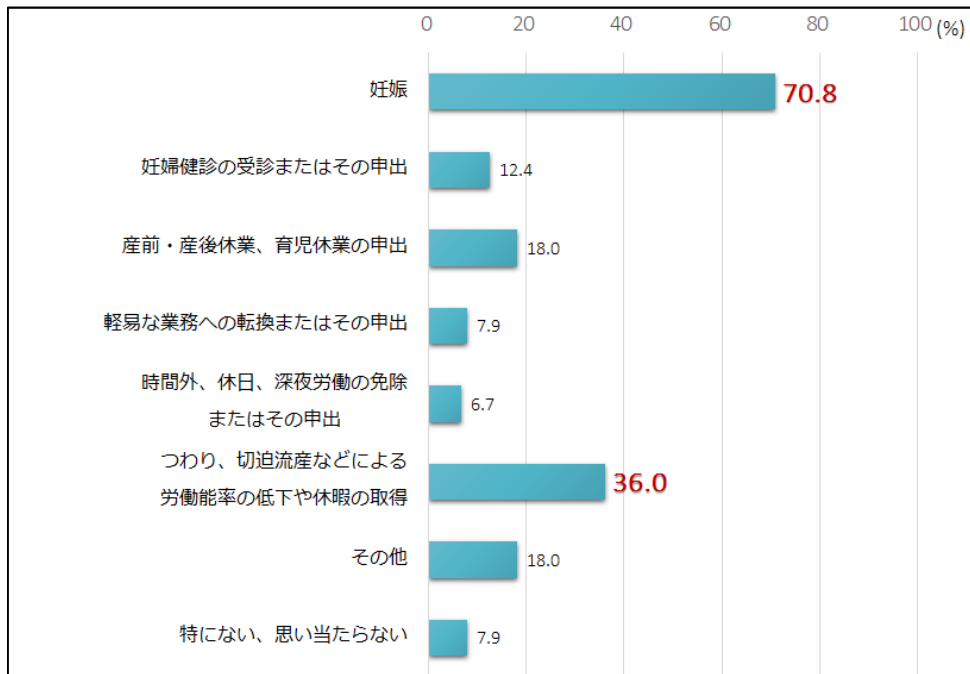


図3. マタハラを受けた原因と考えられる事由 (N = 89)

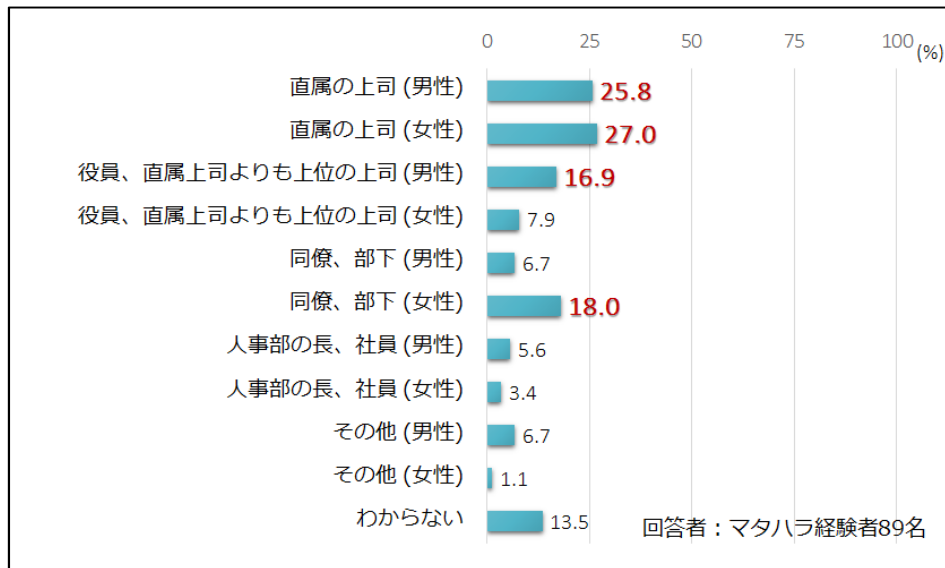


図4. 誰からマタハラを受けたか (N = 89)

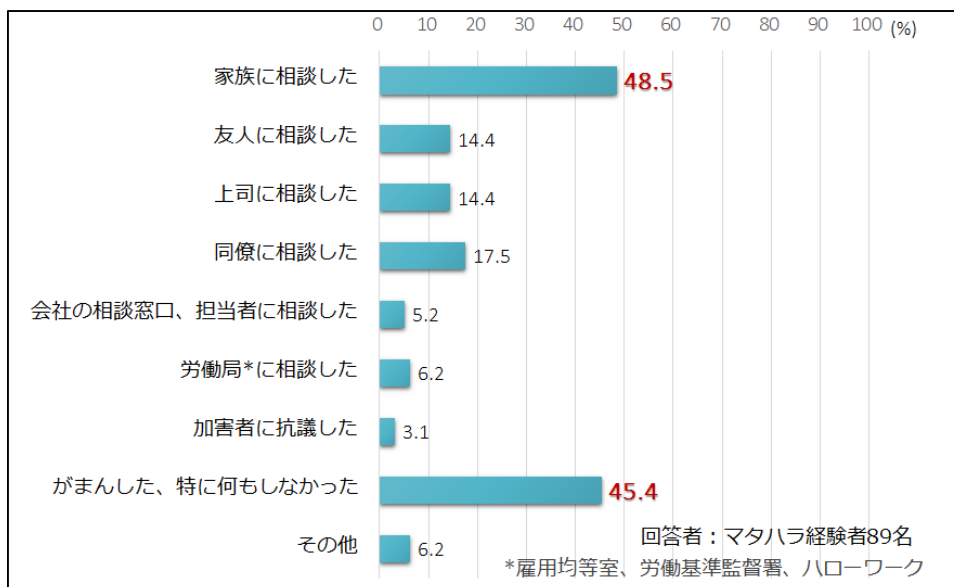


図5. マタハラへの対応 (N = 89)

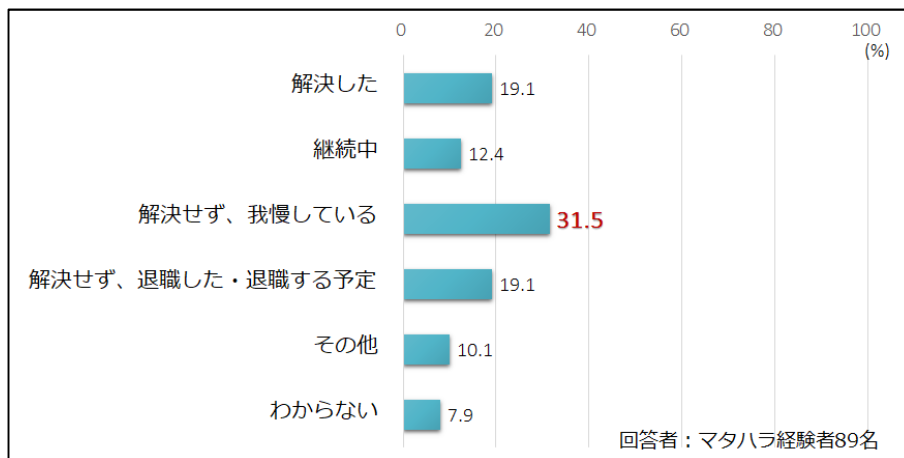


図6 . マタハラへの対処の結果 (N = 89)

3) マタハラと妊娠中のうつとの関連

マタハラを経験した就労妊婦の約半数(47.2%)が抑うつ症状を持っていたが、マタハラを経験していない就労妊婦では25.2%であった。表1は、ロジスティック回帰分析によるうつ病のオッズ比(OR)と95%信頼区間(95%CI)を示したものであり、マタハラを経験した就労妊婦は、経験していない就労妊婦に比べて、うつ病になる可能性が高かった(OR 2.66、95%CI 1.61-4.37)。この関連は、年齢で調整しても(OR 2.73、95%CI 1.65-4.53)、さらにすべての共変量で調整しても(OR 2.48、95%CI 1.34-4.60)維持された。

表1 . マタハラと抑うつ症状との関連：ロジスティック回帰分析

マタハラ	無調整モデル		年齢調整モデル ^a		全共変量調整モデル ^b	
	オッズ比	95% 信頼区間	オッズ比	95% 信頼区間	オッズ比	95% 信頼区間
経験あり	2.66	1.61-4.37*	2.73	1.65-4.53*	2.48	1.34-4.60*
経験なし	1.00		1.00		1.00	

^a年齢を調整。

^b年齢、教育歴、胎児の数、妊娠週数、雇用形態、勤続年数、企業規模、職種、働き方、週当たり労働時間、片道の通勤時間、勤務形態、Covid-19への不安。

*P<0.05.

仕事の形態で層別した分析では、テレワークをしている就労妊婦では、マタハラは抑うつ症状と有意に関連していた(OR 4.80、95%CI 1.01-22.83)。オフィス勤務者でも同じ方向の関連性が見られたが(OR 3.14、95%CI 0.97-10.18)、その関連性は有意ではなかった。

就労妊婦自身が、企業が法律を守ってマタハラ対策をとっているかどうかを認知しているかについては、「就業規則にマタハラを禁止する規定があるか」「就業規則にマタハラをした労働者への懲戒規定があるか」「マタハラ相談窓口を設置しているか」のいずれについても、「わからない」という回答が半数を占め、「ない」という回答も2割強あった。

4) 結果のまとめと考察

4人に1人の就労妊婦がマタハラを経験しており、経験していない者に比べて、抑うつの頻度が2.5倍高かった。約半数の就労妊婦は、雇用主が法に基づいてマタハラ対策を行っているかどうかを知らなかった。感染対策としてのテレワークが、マタハラと抑うつとの関連を緩衝する効果は認められなかった。

政府は企業に対して、マタハラに関する法律を遵守するよう指導すべきである。妊婦も、自分を守るためにマタハラに関する制度や法律、相談先を知っておくのが望ましい。今後は追跡調査のデータを用いて、マタハラが産後うつや早産等に及ぼす影響を検討する予定である。

<引用文献>

- ・労働政策研究・研修機構. 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. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/150.html>
- ・Salihu HM, Myers J, August EM. Pregnancy in the workplace. *Occup Med (Lond)*. 2012;62(2):88-97.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Kachi Yuko, Fujiwara Takeo, Eguchi Hisashi, Inoue Akiomi, Baba Sachiko, Ohta Hiroshi, Tsutsumi Akizumi	4. 巻 63
2. 論文標題 Association between maternity harassment and depression during pregnancy amid the COVID 19 state of emergency	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Journal of Occupational Health	6. 最初と最後の頁 e12196.
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1002/1348-9585.12196	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 可知悠子, 藤原武 男, 江口尚, 井上彰 臣, 馬場幸子, 太田 寛, 堤明純
2. 発表標題 マタニティハラスメントと妊娠中の抑うつとの関連： 新型コロナウイルス緊急事態宣言下での検討
3. 学会等名 第36回日本ストレス学会学術総会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

researchmap https://researchmap.jp/katti 北里大学医学部公衆衛生学 http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------