

令和元年6月20日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K01931

研究課題名(和文)「マタニティ・ハラスメント」の原因と被害者のキャリア形成への影響

研究課題名(英文) Causes of maternity harassment and its effect on victims' career

研究代表者

川口 章 (Kawaguchi, Akira)

同志社大学・政策学部・教授

研究者番号：50257903

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：どのような属性を持つ女性がマタニティ・ハラスメントに遭いやすいかについて、独自に収集したデータに基づいて分析した。その結果、正社員であること、学歴が低いこと、勤続年数が短いこと、残業が多い職場で働いていること、職務範囲が明確でない職場で働いていることなどが、マタハラ被害確率を高めていることが明らかになった。さらに、正社員の方が非正社員よりマタハラに遭いやすいのは、全社がより残業の多い職場で働いていることが、主要因であることが明らかになった。

研究結果より、残業時間を減らすこと、職務範囲を明確にすることがマタハラ対策として重要であることを指摘した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

第一の意義は、マタハラの実態を明らかにしたことである。中でも、一般的な理解とは逆に、正社員の方が、非正社員よりマタハラに遭う確率が高いことが分かった。言葉によるマタハラは、妊娠した正社員の12.4%が経験しているのに対し、非正社員は6.1%しか経験していない。母性保護制度の利用拒否や解雇などのマタハラは、正社員の17.1%が経験しているのに対し、非正社員は11.6%しか経験していない。

第二に、マタハラが多い職場の特徴として、労働時間が長いこと、職務範囲が曖昧であることが明らかになった。これらは、マタハラを少なくするための制度策定の貴重な情報となる。

研究成果の概要(英文)：This is the first study that uses microdata to analyze the characteristics of women and workplaces that are associated with the risk of maternity harassment (MH). Existing surveys find that regular employees are more likely to be victimized by MH than are non-regular employees. This study decomposes the regular/non-regular gap in the rate of victimization into such factors as education, tenure, voluntary resignation, pressure to work overtime, clear job description, and male-dominated workplace. I find that voluntary resignation and pressure to work overtime are the two largest factors that explain the regular/non-regular gap in the risk of MH. I also find that organizations that provide clear job descriptions have low risk of MH. The results suggest that organizations could reduce the risk of MH by clarifying individual employees' roles and by highly evaluating employees who execute their duties without overtime.

研究分野：ジェンダー

キーワード：マタニティ・ハラスメント 正社員 残業時間 職務範囲

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

「マタニティ・ハラスメント」という言葉は、最近普及し始めた和製英語である。数年前から、この言葉がマスメディアに登場する回数が増え、世間での認知度が高まった。また、平成26年10月には、出産後に管理職から一般社員に降格させたのは違法であるとの女性の訴えを認めた最高裁判決が下され、マタハラが人々の注目を集めた。学術的な研究でこの言葉が使われたのは、杉浦(2009)が最初である。杉浦は、被害者女性に対する丹念な聞き取り調査によって、妊娠した女性が職場から疎外されている実態を明らかにした。しかし、マタハラに関する学術的研究は、まだ途についたばかりである。応募者が知る限り、大量のアンケート調査に基づく統計解析を行った研究はまだ存在していない。本研究は、統計解析を用いてマタハラを分析する初めての研究である。

学術的研究以外の調査としては、労働組合の連合非正規労働センターが平成25年に行なった「マタハラに対する意識調査」と平成26年に行なった「第2回マタハラに対する意識調査」がある(以下、「連合調査」と略す)。これらの調査結果から、就業中に妊娠を経験した女性の4人に1人がマタハラに遭っていることが明らかになり、マタハラが社会問題として認知されるきっかけとなった。ただし、「連合調査」は、啓発活動とマタハラ対策のための資料作りを目的としたものであり、それを学術的な分析に活用するにはいくつか問題がある。第1に、回答者が就業者に限られているため、マタハラ被害に遭った後に退職し、専業主婦になった人が含まれていない。このようなサンプルの偏りは、分析結果にバイアスを引き起こす恐れがある。第2に、多変量解析を想定した調査ではないため、回答者の学歴、職種、賃金、勤務先企業の規模、業種、女性従業員割合など、マタハラの原因を推定する上で重要な情報がない。第3に、出産後の健康やキャリア形成に関する情報がないため、マタハラが健康やキャリアにどのような影響を及ぼしているかが分析できない。第4に、サンプルの中で妊娠経験のある人が約300人と少ない。

### 2. 研究の目的

マタハラは、職場における女性の活躍を妨げる要因であるとともに、少子化社会を象徴する事象でもある。平成26年10月には、マタハラを違法とする最高裁判決が下され、人々の注目を集めた。本研究の目的は、マタハラの実態について調査分析し、マタハラが発生する原因及び被害者への中長期的影響を明らかにすることである。本研究が特に関心を持って調査、分析するのは以下の4点である。1) マタハラ被害に遭いやすい女性の属性、2) マタハラが発生しやすい職場の属性、3) マタハラが被害者の健康、キャリア形成、幸福度に及ぼす影響、4) 平成26年10月の最高裁判決の影響。

### 3. 研究の方法

本研究では、女性を対象にマタニティ・ハラスメントに関するWebアンケート調査を2回行なった。それによって得られたデータを統計的に解析するとともに、それを補完するために、企業や労働者に対しインタビュー調査を行なった。

第1回のWebアンケート調査は、平成28年度3月に実施した。調査対象は、以下の属性を満たす人である。女性、20歳以上、50歳未満、子供あり、子供のうち少なくとも1人を在職中に妊娠した。サンプルサイズは3000である。

調査票で尋ねた主な項目は、下記のものである。

本人の基本情報：年齢、学歴、婚姻状態、子どもの数、健康、生活満足度、幸福度

本人の就業に関する情報：就業状態、職業、勤労所得、労働時間、勤務先企業の属性(規模、産業、WLB 施策、均等化施策、女性従業員割合、女性管理職割合)

妊娠したときの情報：年齢、婚姻状態、子どもの数、就業状態、職業、勤労所得、労働時間、勤務先企業の属性(規模、産業、WLB 施策、均等化施策、女性従業員割合、女性管理職割合)

マタハラに関する情報：マタハラ被害の有無、マタハラの種類、相談相手

配偶者に関する情報：年齢、学歴、就業状態、職業、勤労所得、労働時間

平成28年度と29年度は、調査結果から得られたデータの解析を進めながら、調査を補完するための聞き取り調査を行なった。平成29年度は、分析結果を論文にまとめ、学会や国際会議で報告した。

平成31年1月に第2回Webアンケート調査を実施した。この調査では、妊娠・出産やマタハラが、その後のキャリア形成に及ぼす影響を分析するために、無作為抽出では十分なサンプルが確保できない女性管理職のサンプルを多く抽出した。また、男性との比較をするために男性のサンプルも抽出した。抽出サンプルは以下のとおりである。女性課長相当職以上400人、男性課長相当職以上200人、女性主任・係長相当職500人、男性主任・係長相当職200人、女性一般社員(正社員)500人、男性一般社員(正社員)500人、女性一般社員(非正社員)500人、男性一般社員(非正社員)100人、女性無業者500人、男性無業者50人、これらのサンプルは、「労働力調査」と「賃金構造基本統計調査」から推定された母数の性別、就業形態分布に近くなるよう、ウェイト付けして分析を行った。

調査項目は、第1回Webアンケート調査のものに加えて、子供のころの母親の就業状態と、学卒後最初の就職時の昇進意欲、本人または配偶者が妊娠した時の昇進意欲を尋ねている。

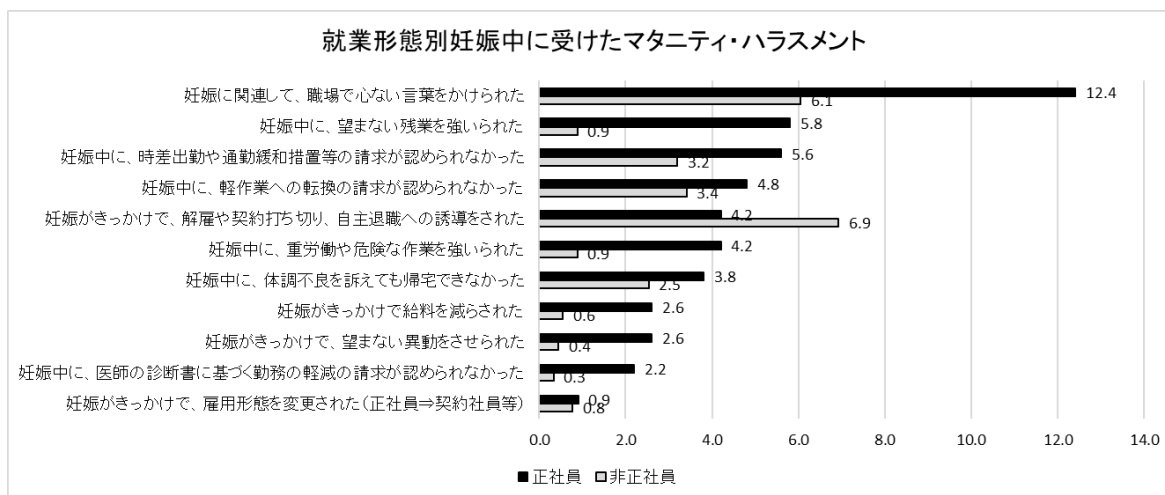
#### 4. 研究成果

研究成果は、学会等で発表したうえで、査読付きの英文ジャーナルの論文として刊行された。研究の主な発見は以下の通りである。

##### (1) マタハラ被害の頻度とタイプ

マタハラ被害の頻度とタイプは、正社員と非正社員で大きく異なる。正社員は、22.8%が何らかのマタハラに遭っているのに対し、非正社員は14.3%しか被害に遭っていない。

マタハラのタイプでは、正社員の場合、「妊娠に関連して、職場で心ない言葉をかけられた」が最も多く12.4%、続いて、「妊娠中に、望まない残業を強いられた」が5.8%、「妊娠中に、時差出勤や通勤緩和措置等の請求が認められなかった」が5.6%、「妊娠中に、軽作業への転換の請求が認められなかった」が4.8%である。それに対し、非正社員では、「妊娠がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた」が最も多く6.9%、「妊娠に関連して、職場で心ない言葉をかけられた」が6.1%、「妊娠中に、軽作業への転換の請求が認められなかった」が3.4%、「妊娠中に、時差出勤や通勤緩和措置等の請求が認められなかった」が3.2%である（下図参照）。



非正社員は、全体的にはマタハラに遭う確率が低いですが、解雇や契約延長の拒否という深刻な被害に遭いやすいことが分かった。また、正社員に対しては、期待される仕事の量や水準が高い分、それを達成できない妊婦に対するハラスメントが起きやすいと考えられる。

##### (2) マタハラ被害に遭いやすい女性の属性

マタハラ被害に遭いやすい女性の属性として、正社員であることに加えて、学歴が低いこと、勤続年数が短いこと、年齢が高いことがあげられる。

##### (3) マタハラが発生しやすい職場の属性

マタハラが発生しやすい職場の特徴は、残業の多い職場と職務範囲が明確でない職場である。いずれも、同僚が妊娠すると、周りの者にしわ寄せが行きやすい職場であると言える。一方、男性の多い職種や職場でマタハラが多いという事実は発見できなかった。

##### (4) 得られた成果の国内外における位置づけとインパクト

本研究は、マタハラ問題について、アンケートによって得られた個票を統計的に分析した初めての研究である点で評価できる。また、一般に考えられているのとは異なり、正社員の方がマタハラに遭うリスクが高いことが発見された。ただし、非正社員は解雇や雇用契約延長の拒否といった深刻なマタハラの被害に遭いやすい。

政策的インプリケーションとして、2点があげられる。第一にマタハラを根絶するために、政府は、法律改正やマタハラ防止キャンペーンによる啓蒙活動を行ってきた。しかし、人的資源管理の側面からみると、残業の多い職場や職務範囲が曖昧な職場でマタハラが多く発生している。企業に対して職務範囲を明確にし、残業を削減する努力をすることを求めることが政策として提言される。

第二に、非正規労働者に対しては、解雇・雇用契約延長拒否といった深刻なマタハラが頻繁に起きている。妊娠や出産によって失職するという事態を招かないよう、より厳しい監視をするとともに、労働者への啓蒙活動が必要である。

##### <引用文献>

杉浦浩美(2009)『働く女性とマタニティ・ハラスメント 「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店。

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計2件)

Akira Kawaguchi (2019) “Maternity harassment in Japan: Why do regular employees have higher risk than non-regular employees do?” *Japan and The World Economy*, 49: 84-94. 査読有

細見 正樹・川口 章(2017)「マタニティ・ハラスメントを受けた経験がもたらす影響」『2017年度組織学会大会論文集』pp.156-161。査読無

[学会発表](計2件)

Akira Kawaguchi “Prevalence and causes of maternity harassment: Focusing on gender stereotypes and contributions to organization,” The 21<sup>st</sup> Asian Studies Conference, 2017.

細見 正樹・川口 章「マタニティ・ハラスメントを受けた経験がもたらす影響」2017年度組織学会大会、2017。

## 6. 研究組織

(1)研究分担者

該当なし

(2)研究協力者

該当なし

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。