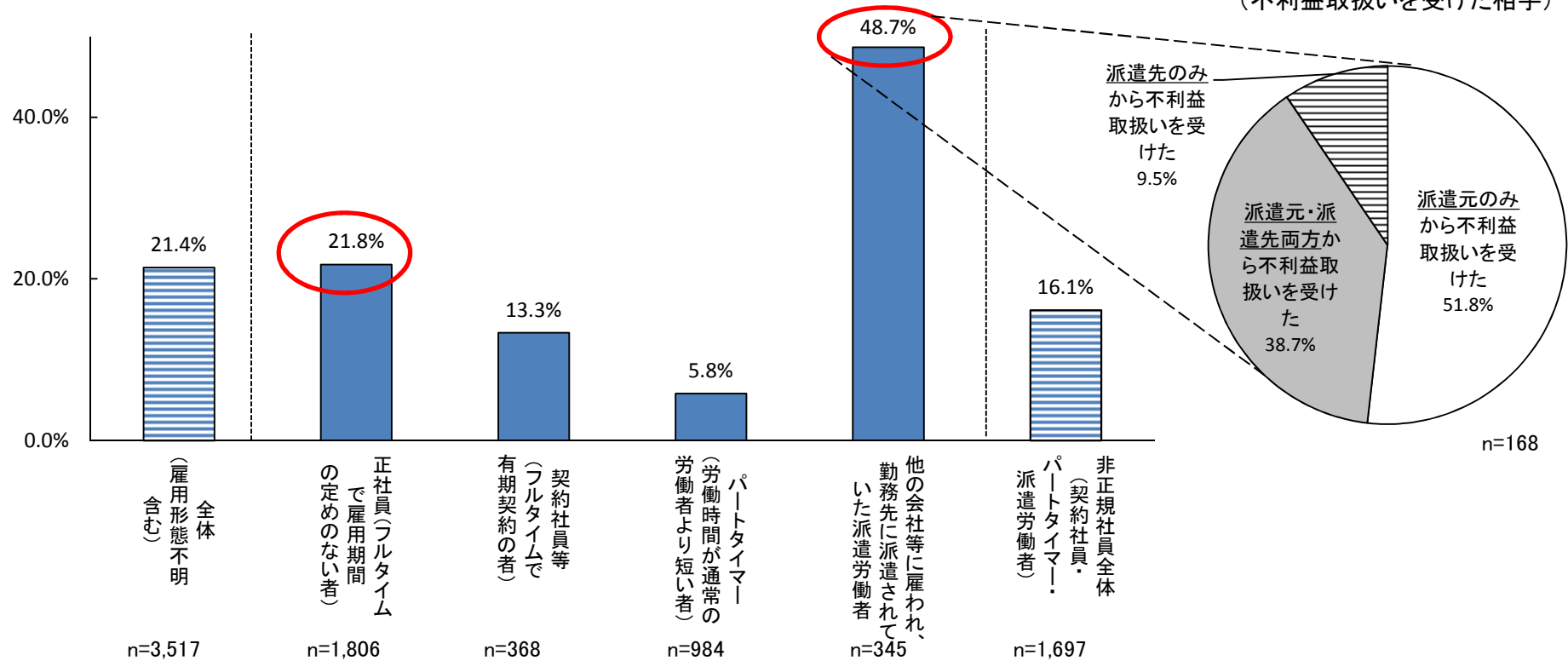


雇用形態ごとの妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率

資料3

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

妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率



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

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

(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

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

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

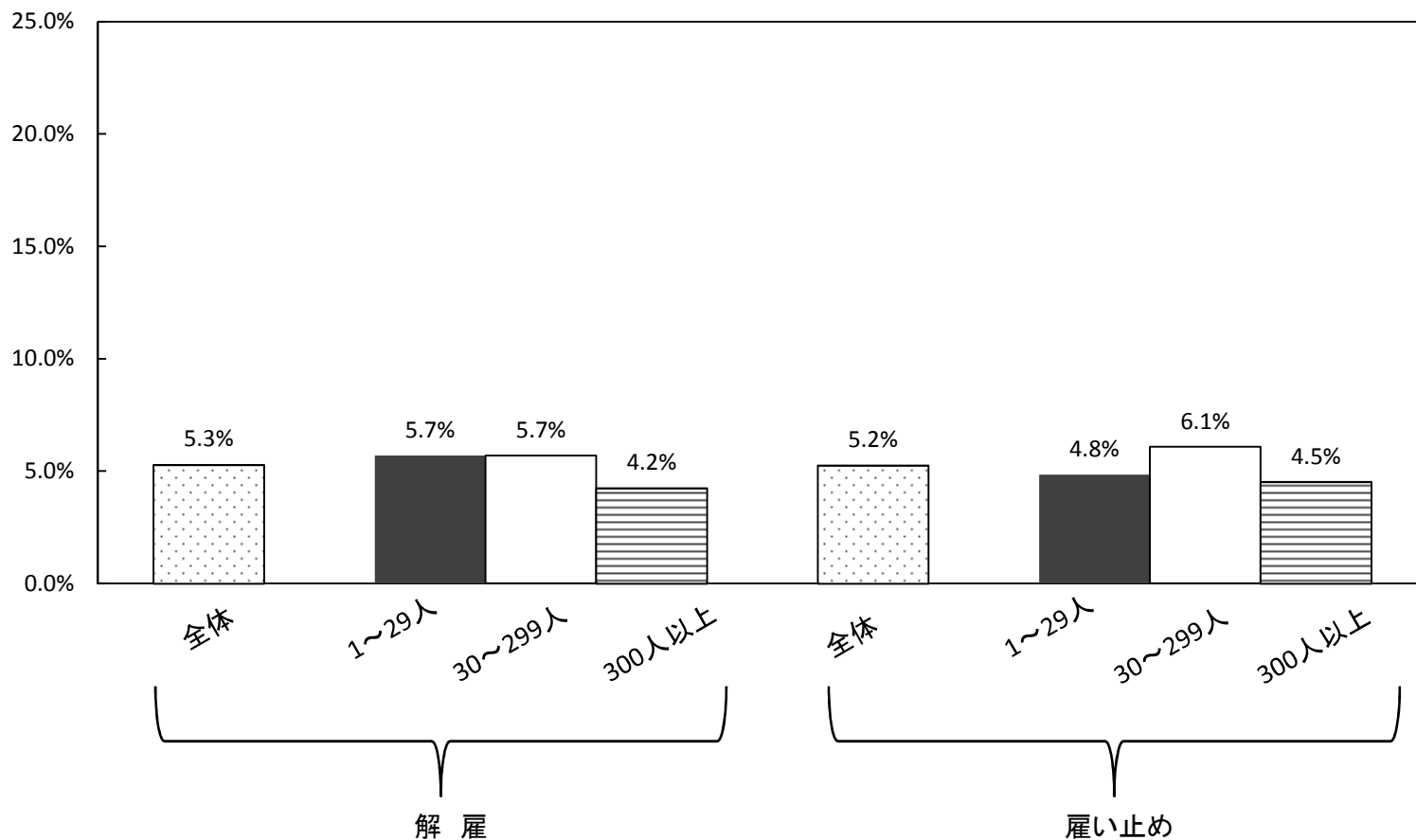
また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。

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

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

妊娠等を理由とする解雇・雇い止めの経験率

妊娠等を理由とした解雇・雇い止めの経験率(※) については、企業規模間で大きな差は見られない。



n(職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人のうち、企業規模の把握できた人)=2,575(複数回答)

※解雇(又は雇い止めの)経験率は、「妊娠等を理由とする解雇(又は雇い止め)を受けた人の、企業規模ごと人数」÷「職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人の、企業規模ごと人数」で算出。

※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人」「1つ前の職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人」「2つ前の職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人」の中で、企業規模が把握できた人の合計。
(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

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