

女性が生理休暇を取得する際に生じる障壁の類型化

～インターネット相談サイトのデータ分析を通して～

1210546 宮地 美紗貴

高知工科大学 経済・マネジメント学群

1. 概要

現在の日本には働く女性の為に生理休暇が存在しているが、全国労働組合連合女性部の調査によると、生理休暇を実際に取得している女性は少ない。また、生理休暇は生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置として労働基準法で定められているが、周囲の理解が得られにくい、あるいは本人が後ろめたさを感じて取得し辛いなど、活用するにあたっての障壁が多いという問題点が存在する。本研究では、生理休暇を取得するにあたって女性がどのような障壁に直面するのかを明らかにするために、インターネット相談コーナーに投書された相談内容のテキスト分析を行う。分析を通して、生休取得に対する障壁の類型化をおこない、類型ごとに生休取得率改善の方法を考察する。

2. 背景

現在、日本には働く女性のワークライフバランスを保つ為の制度が多く存在しており、その中のひとつに生理休暇がある。1947年に制定された労働基準法第68条（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）では、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」と定められている(参考文献3)。従って、たとえ就業規則が生理休暇に関する項目を含まない場合でも、被雇用者からの請求があれば必ず付与しなければならない。生理休暇の適用範囲は全ての雇用形態を含み、アルバイトやパート、契約社員も申請することができる。また、医師の診断書などで「就業が著しく困難であったこと」を証明する必要はないとされている(参考文献4)。

労働基準法では生理休暇の使用日数は限定されておらず、会社によって日単位や半日単位、時間単位で請求できるように運用されている(参考文献4)。生理休暇を有給とするか無給とするかについても労働基準法では規定されておらず、会社ごとに就業規則で定められている。厚生労働省の雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課による「平成19年度雇用均等基本調査」結果では、生理休

暇中の賃金を「有給」とする事業所は42.8%(平成16年度44.7%)で、そのうち「全期間100%支給」とする事業所割合は70.0%であることが分かっている(参考文献5)。

生理休暇を取得する際には厳格な証明が求められないので、不正取得によって懲戒処分を下された事例も存在する。一方で、労働基準法には育児休業の取得したことを理由に被雇用者を不利益に取り扱うことがマタニティハラスメントとして禁止されているが、生理休暇を取得したことを理由に不利益に取り扱うことを禁止する法律はない。しかし過去の事例では、生休取得の権利を抑制、または妨害することで生休取得の権利を実質的に失わせる場合は、社会的妥当性を判断する基準となる「公序良俗」に反するとして、労働基準法に違反するものと扱われる実態がある。一方で、たとえ生休取得によって不利益な扱いを受けたとしても、生休取得の権利を抑制する度合いが小さく、生休取得の権利を実質的に失わせないと捉えられる場合には、労働基準法に違反しないものと扱われる実態がある(参考文献4)。

人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい	33.8 (%)	無給のためとらない	4.3
苦痛でないので必要ない	31.9	休むと評価が下がるような気がする	4.0
はずかしい、生理であることを知られたくない	18.9	生休はとるべきでないと思うから	3.4
請求申請の手続きが面倒	7.3	上司のいやがらせがある	0.3
就業規則にない	6.8	その他	8.41
制度があることを知らなかった	6.7	不明・無回答	10.2

図2-1 全国労働組合連合女性部2015年調べ
(多項選択形式で三つまで選択可能)

全国労働組合連合(全労連)女性部の調査では生理休暇の取得率は低く、2007年が20.3%、2015年が13.5%となっている(参

考文献 1,2)。更に 2015 年の同調査では、生理休暇を取得しない理由は「人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい」が 33.8%、「恥ずかしい、生理であることを知られたくない」が 18.9%、「就業規則にない」が 6.8%、「生休はとるべきではないと思うから」が 3.4%となっている(参考文献 2)。しかし、全労連による「生理休暇を取得しない理由」に関する質問項目にはいくつかの問題点がある。まず、多項選択で 3 つ以内選択可という質問形式のため、優先順位の低い項目が回答に表れない。また、いくつかの質問項目が読む人によって解釈が異なる文面になっているということや、「生休はとるべきではない」の項目などが、その他の項目に対して排他的でないことなどが挙げられる。したがって、既存調査では、生理休暇をとるにあたって女性が直面する様々な障壁のバリエーションを正しく把握できていない可能性がある。

3. 目的

本研究では、生理休暇をとるにあたって女性がどのような障壁に直面するのかを明らかにするために、インターネット相談コーナーに投書された相談内容のテキスト分析を行う。また、生休取得に対する障壁の類型化をおこない、類型ごとに生休取得率改善の方法を考察する。

4. 研究方法

Yahoo 知恵袋で「生理休暇」を検索項目としてヒットした 2015 年～2020 年までの約 650 件の相談とベストアンサーを質的研究ソフトウェア MAXQDA でデータベース化し、相談件数の推移を分析する。そして、質的テキスト分析の手法により、生理休暇の障壁に関連する主要な「テーマ」（上司との関係、生休に関する知識、職場の雰囲気）ごとに、相談をタイプ分けする。そして、テーマごとの分類結果を用いて、「生理休暇取得に困る女性」を類型化する。匿名相談サイトを用いる利点としては、アンケート等の閉鎖型質問項目ではなく、自由記述であるため、情報量が多いことが挙げられる。また、質問者が自らのインセンティブに従い投書するので、アンケートの自由記述質問よりも、さらに詳細な情報が得られる。さらに、月経困難は多くの女性が抱える問題であるため、相談サイトでの投書数が非常に多く、豊富なデータを得ることができる。無作為抽出ではないのでバイアスは大きいですが、閉鎖型質問を使うアンケート調査に先立って、質問項目を設定す

るための事前調査に有効である。

5. 結果

5.1 相談件数の推移

Yahoo 知恵袋で「生理休暇」を検索項目としてヒットした 2015 年から 2020 年までの約 650 件の相談件数の推移をまとめた。

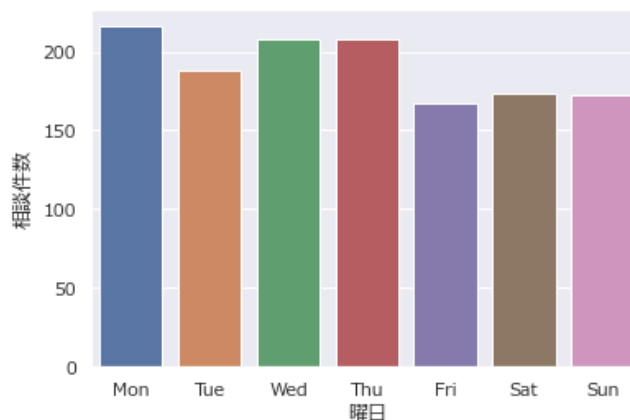


図 5-1 曜日ごとの相談件数

曜日ごとの相談件数は月曜日が最も多く、その次に水曜日と木曜日が多い。

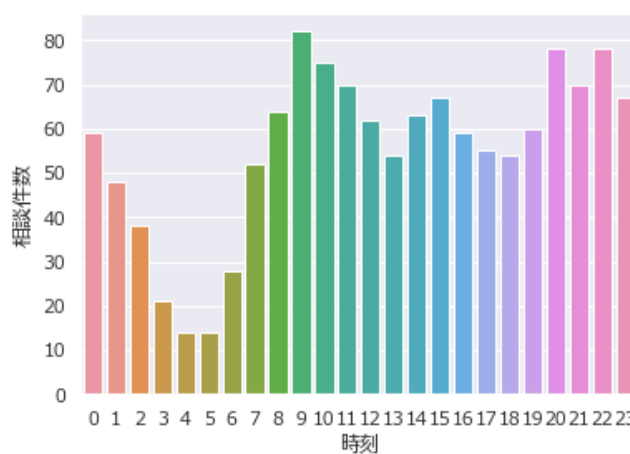


図 5-2 時刻ごとの相談件数

時刻ごとの相談件数は、朝 9 時が一番多く、次に夜 8 時と夜 10 時が多い。

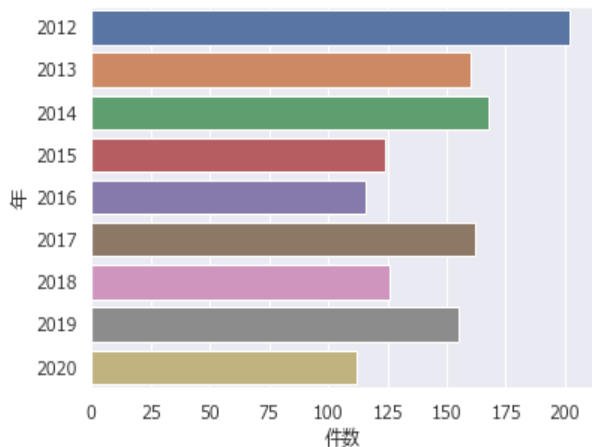


図 5-3 年ごとの相談件数

年ごとの相談件数にはばらつきが見られるが、2012年に最も相談件数が多く200件を超えた後は、年々緩やかに減少傾向にあることが読み取れる。理由としては、女性の社会進出が進むにつれて生理休暇の制度が広がり、徐々に理解度が高まっているためかもしれないが、単に相談しなくなっている、他の手段で相談するようになってきているという可能性も否定できない。

5.2 主要なコード

Yahoo 知恵袋で「生理休暇」を検索項目としてヒットした2015年～2020年までの相談の中から「生休取得」とは無関係の相談を除き、さらに文字の数量が上位50の文書テキストにコーディングを行った。以下に主要なコードを示す。

性別についてのコード

コード名	コーディングルール
女性	相談者が女性であることを示す記述。
男性	相談者が男性であることを示す記述。
性別不明	相談者の性別がはっきりしない場合。

雇用形態・所属についてのコード

コード名	コーディングルール
●労働者	当事者が労働者として相談を投書していることを示す記述。
・正社員	当事者の雇用形態が正社員であり、雇用先の

・アルバイト、パート	当事者の雇用形態がアルバイトであり、アルバイト先での相談であることを示す記述。
・派遣、臨時職員	当事者の雇用形態が派遣社員もしくは臨時職員であることを示す記述。
・雇用形態不明瞭な労働者	当事者が働いていることを示す記述はあるが、雇用形態が不明瞭な場合。
●学生	当事者が学生であり、学生生活における生理についての相談の記述。
	会社の相談であることを示す記述（学生が、来春から正社員になる雇用先の相談も含む）。

当事者による相談のコード

コード名	コーディングルール
上司との関係	上司との関係性に関する記述全て（必ずしも生休や生理に関係しなくてもよい）。
生休に対する理解度	生休に関する制度、社内でのルール・規範に対する知識やその不足に関する記述、もしくはそれを示唆する記述。
生休に対する自分の意識	自分（女性相談者）が生理で休むこと（あるいは生休をとること）について、どのような考え・意識をもっているのか、生休取得の何に困っているかに関する記述。
生休に対する職場の認識	取得者の職場で生休や生理での欠勤がどのように認識されているか、実際に取得している人がいるかどうかに関する記述。

当事者の同僚による相談のコード

コード名	コーディングルール
------	-----------

当事者に対する意識	当事者やその行為に対して抱いている意識に関する記述（必ずしも生休に関係しなくても良い）。
生休に対する理解度	生休に関する制度、社内でのルール・規範に対する知識やその不足に関する記述、もしくはそれを示唆する記述。
生休取得一般に対する意識	他人や自分が生理で休むこと（あるいは生休をとること）について、どのような考え・意識をもっているのか、生休取得の何に困っているかに関する記述。

当事者の上司による相談のコード

コード名	コーディングルール
当事者に対する意識	当事者やその行為に対して抱いている意識に関する記述（必ずしも生休に関係しなくても良い）。
生休に対する理解度	生休に関する制度、社内でのルール・規範に対する知識やその不足に関する記述、もしくはそれを示唆する記述。
生休取得一般に対する意識理解度	他人や自分が生理で休むこと（あるいは生休をとること）について、どのような考え・意識をもっているのか、生休取得の何に困っているかに関する記述。

なお、当事者のコード、当事者の同僚による相談のコード、当事者の上司による相談のコードはそれぞれテーマを定めるものとし、そのサブコードは各テーマにおける相談者の状態（サブテーマ）を表すものとする。

5.3 コーディングの結果

相談者の性別

相談者の性別は「女性」が46件、「男性」が1件、「性別不明」が3件であり、生理休暇についての相談を当初する人のほとんどが女性である。

相談者の立場

相談者の立場は「当事者」が41件、「当事者の同僚」が6件、

「当事者の上司」が3件であった。当事者による相談がほとんどの割合を占める一方で、当事者の同僚や上司からの相談がいくつかあり、生理休暇について悩んでいるのは当事者だけではない。

雇用形態・所属

相談者の雇用形態・所属は正社員が6件、アルバイト・パートが7件、派遣・臨時職員が4件、雇用形態不明が28件と労働者の相談が目立った。一方で、生理休暇の対象でない学生からの相談が6件あり、内容は生理症状で学校を休むことで起きる成績・進路への影響や、将来への不安などであった。労働者の中に雇用形態不明が多いため、雇用形態による生休取得の違いを確認することができなかったが、アルバイト・パートで働いている女性に「正社員ではないから生休は取得できない」と捉えて悩んでいる人が多かった。

当事者による相談

生休に対する理解度

生休に対する理解度にコードされた箇所は、「法で定められている生理休暇を理解している」が2件、「生理休暇の名称のみ認識」が23件、「文面に『生理休暇』が登場しない」が15件あったことから、生理休暇について正しい知識を持っていないことが生休取得の大きな障壁となっていることが分かった。

生休に対する自分の意識

生休に対する自分の意識にコードされた箇所は、「まわりの目が気になる」が28件、「仕事への不安」が9件と生休取得に対する不安が多いのに対して、「診断書の提出」が2件と、実際的な不満が少ないということや、「解雇の危機」が2件と生休によって解雇になる例は非常に稀ではあるが、少数は存在するということが分かった。

職場の認識

生休に対する職場の認識にコードされた箇所は、「生休取得実績あり」が12件、「生休取得実績なし」が3件、「生休取得実績不明」が3件あった。「生休取得実績あり」の中には当事者が生休を取得できない状況にあることを示す「生休がとれない」が5件あり、生休取得実績がある職場であっても生休が取得できずに悩む人がいることが分かった。また、「生休取得実績なし」の中では「生休の明示的な却下」が3件、「生休取得実績不明」の中では「生休がとれない」が3件と、生休取得実績あり以外の職場は生

休取得ができていない実態が明らかになった。

生理による当事者の身体的・精神的負担

生理による当事者の身体的・精神的負担にコードされた箇所は、「身体的負担」が39件、「精神的負担」が38件あった。「身体的負担」の中には「生理痛」が34件、「頭痛」が10件、「吐き気」が7件あったが、その他腰痛、眠気、貧血など様々な症状があり、生理症状には個人差が大きいことが分かった。また、「精神的負担」については、生理状態（生理症状）への無理解や、当事者が周囲から感じる否定的な（ネガティブな）感情などの外的要因が及ぼす精神的負担である「生理症状から生じる《外的要因》精神的負担」が38件、生理症状（ホルモンバランスの乱れ等）によって当事者が感じる気分の落ち込みや、憂鬱などの内的要因が及ぼす精神的負担である「生理症状から生じる《内的要因》精神的負担」が7件あった。このことから、生理症状によって生じる精神的負担よりも、生理症状によって当事者が周囲から感じる否定的な（ネガティブな）感情などの精神的負担の方が大きいということが分かった。

当事者の同僚による相談

当事者に対する意識にコードされた箇所は、当事者が診断書を提出しないことから、相談者が当事者に対して不信感を抱いていることを示す「診断書の提出なし」、相談者が当事者について、生理で会社を休み頻度が多いと不満に感じていることを示す「休みすぎ」、当事者が生理休暇以外のことで不届きな素行をとっていることを示す「一般的不届き者」がそれぞれ2件ずつあり、生休に対する理解度は、「生休の名称のみ認識」が5件あった。一方で生休取得一般に対する意識は、「生休取得は悪いことではない」が4件あり、生休を取得すること自体には理解を示しているが、当事者の普段の行いが重なって不信感を抱いていることが分かった。

当事者の上司による相談

当事者に対する意識にコードされた箇所は、当事者が生理休暇以外のことで不届きな素行をとっていることを示す「一般的不届き者」が3件あり、生休に対する理解度は、「生休の名前のみ認識」が3件あった。一方で生休取得一般に対する意識は、「生休を取得してほしい」が1件あり、当事者の同僚による相談と同様に、当事者の普段の行いから不信感を抱いていることが分かつ

たが、その中に少数ではあるが「生理症状によってパフォーマンスが低下するのであれば休んでほしい」という考えを持っている上司がいることが分かった。

6. 対策と提案

5章でコーディングした結果より、「生休取得に困る女性」の類型化を行った。

《知識不足型》

このカテゴリーに属する相談者は、生休に対する正しい知識が十分でない。分析結果により、生理の症状に悩んでいる当事者が、生理休暇について正しい知識を持っていない場合が多いことが判明した。生理休暇自体を知らない場合と生理休暇の存在のみを認識している場合があるが、その両方ともに労働基準法で定められている権利であるという認識がないことが生休取得に困る理由であると考えられる。解決策としては、文部科学省が定める義務教育で生理休暇について教えることや、会社で生理休暇についてのセミナーを開催するなどが挙げられる。

《周囲意識型》

このカテゴリーの相談者は、周囲に気を使って生休が取れないでいる。分析結果により、生理によって起きる精神的負担はホルモンバランスの乱れ等によって当事者が感じる内的要因の精神的負担よりも、生理状態（生理症状）への無理解や、当事者が周囲から感じる否定的な（ネガティブな）感情などの外的要因が及ぼす精神的負担の方が多く判明した。その為、当事者が生休を取得することで周囲の人にどう思われるかを気にすることが、生休取得に困る理由であると考えられる。解決策としては、生理休暇であることを周囲に知られずに休みを取得できる仕組みを作ることなどが挙げられる。

《周囲無理解型》

このカテゴリーの相談者は、周囲の無理解によって生休がとれないでいる。分析結果により、当事者が生休を取得する際にその決定を下す権限を持つ上司だけでなく、同僚など職場の人間の無理解によって生休を取得できない場合があることが判明した。解決策としては、会社で生理休暇についてのセミナーを開催し会社全体での理解を深めることや、生休取得を拒否された場合に労働基準監督署に相談するなどが挙げられる。

7. まとめ

本研究では、生理休暇を取得するにあたって女性がどのような障壁に直面するのかを明らかにするために、インターネット相談コーナーに投書された相談内容のテキスト分析を行い、「生休取得に困る女性」を「知識不足型」「周囲意識型」「周囲無理解型」の3つに類型化した。それぞれに提案した対策を実施することで、「生休取得に困る女性」を減少させる効果が期待される。本研究には、当事者の同僚や上司からの相談文書が少ない、雇用形態に不明瞭が多いなどの問題点がある。アンケート調査やインタビュー調査などを用いて、当事者の同僚や上司、当事者の雇用形態などの詳しい情報を元に、生理休暇を取得するにあたって女性がどのような障壁に直面するのかを更に検証することが課題である。

謝辞

本研究を進めるに当たり、指導教官の小林教授からは多大な助言を賜りました。厚く感謝申し上げます。

参考文献

- [1] 全国労働組合連合 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査報告書(2007年版)
(<http://www.zenroren.gr.jp/jyousei/2008/data/tyousa/main.pdf>)
- [2] 全国労働組合連合 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査報告書(2015年版) (全労連より取り寄せ)
- [3] 厚生労働省 労働基準法のあらまし (女性関係)
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000141982.pdf>)
- [4] 生理休暇の概要と日数制限(https://xn--alg-li9dki71toh.com/roumu/female/menstrual_leave/)
- [5] 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課による「平成19年度雇用均等基本調査」結果
(<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0808-1.html>)