

2022年5月26日 記者会見資料

「更年期の症状に関わる職場での悩み・労働問題 に関するアンケート調査」結果報告

NPO 法人 POSSE
総合サポートユニオン

1、本調査の背景・問題意識

- ・ KDDI エボルバの雇い止め事件など「更年期離職」に関する相談が複数件寄せられ、これは氷山の一角ではないかと考え、オンライン調査を企画した。
- ・ これまで不可視化されてきた、身体の生理現象と中高年女性労働者の労働・貧困問題を改めて可視化したいと考えた。
 - 「生理の貧困」の社会問題化という背景。
 - コロナ禍の中高年女性非正規雇用労働者の解雇・休業や貧困問題への注目という背景。
- ・ 実は、いまや家計の不可欠な担い手として働く中高年女性労働者にとって、更年期をいかにして乗り越えるかは、死活問題ではないか。
- ・ 更年期症状を抱える女性労働者が、会社でどのような問題を抱えているのか、会社を体調不良で休むことが雇用にどのような影響を与えるのか、雇用形態等によって問題の現れ方に違いがあるのか、あるとすればどのような違いがあるか、などを明らかにすることを目的として調査を実施した。

2、調査の概要

調査主体：NPO 法人 POSSE、総合サポートユニオン

調査協力：#みんなの生理

調査趣旨：更年期に安心して仕事を続けられる（お休みする選択肢も含めて）社会の実現を目的にして、更年期の仕事の悩みや労働問題についての実態を調査するものです。

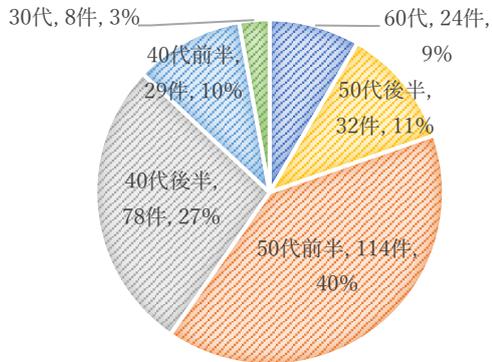
調査対象：現在または過去に生理（月経）の経験があり、且つ、更年期特有の症状を現在または過去に経験している方

調査期間：2021年4月30日～5月29日

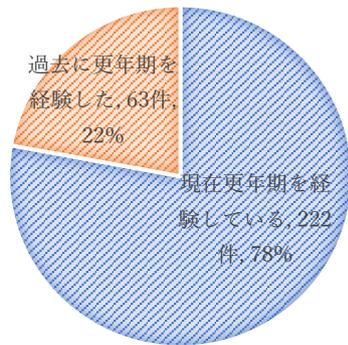
回答数：285件

3、調査の結果

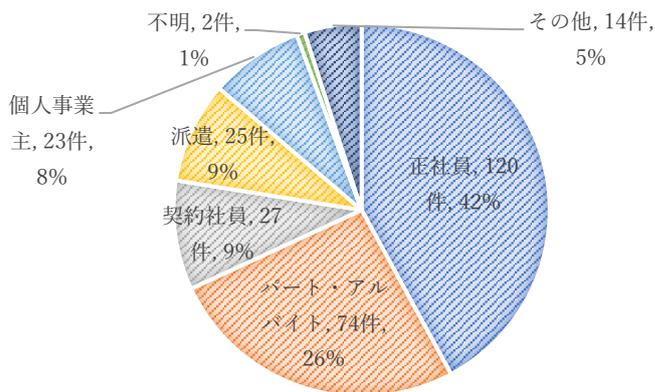
(1) 調査時の年齢 (N=285 件)



(2) 更年期症状を現在経験しているか、過去に経験したか (N=285 件)



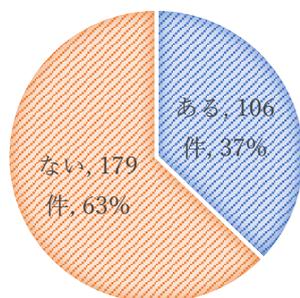
(3) 更年期症状が出ている／出ていた時期にどのような雇用形態で働いていたか (N=285 件)



(4) 更年期の症状について（複数回答可）（N=285 件）

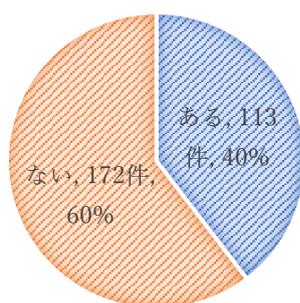
集中力の低下	167 件
ほてりやのぼせ（ホットフラッシュ）	159 件
憂うつ	144 件
頭痛	140 件
めまい	128 件
不眠	113 件
腰痛	93 件

(5) 更年期の症状のために、仕事で悩みを抱えたり労働問題に遭ったりした割合（N=285 件）



➤ 更年期の症状のために、仕事で悩みを抱えたり労働問題に遭ったりしたことのある人の割合は37%であり、3人に1人が職場での悩みや労働問題を抱えていた。

(6) 更年期の症状が原因で会社を休んだことがあるかどうか（N=285 件）

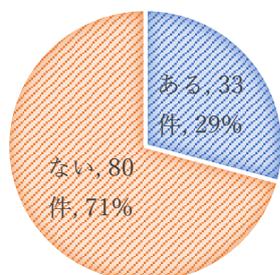


(7) 更年期の症状が原因で会社を休んだことがある人のうち、どのような制度を利用して会社を休んだか（複数回答可）（N=113 件）

有給休暇	73 件
病欠	42 件
生理休暇	6 件

→ 「病欠」を選択した42件のうち、18件が(8)で不利益な取り扱いを受けたと回答。

(8) 更年期の症状が原因で会社を休んだことがある人のうち、会社を休んだことを理由に不利益な取り扱いを受けたことがある人の割合(N=113件)



➤ 更年期の症状が原因で会社を休んだことがある人のうち、会社を休んだことを理由に不利益な取り扱いを受けたことがある人の割合は29%に及んだ。

・ 不利益な取り扱いの内容<選択式・複数回答可>

嫌がらせ・ハラスメントを受けた	11
退職勧奨を受けた	8
労働条件を下げられた	6
解雇(雇い止めも含む)された	2

・ 不利益な取り扱いの内容<自由記述式>

【周囲の無理解・無配慮 (5件)】

- 理解を得られず、業務の軽減や働き方の変更は認められなかった。
- 理解はされなかった。
- 同僚に不信感を持たれた。
- 気遣いはあったが、「ふーん」という正社員女性からの雰囲気を感じた。
- 迷惑をかけてしまい、信頼関係がぎくしゃくしたり悪くなった。

【評価・査定でのマイナス (4件)】

- 昇進試験が受けられなかった。
- 出勤率の改善と改善できなかった場合の待遇変更を求められた。
- 業務評価(低評価)、業務取り上げ。
- 勤怠不良扱い。

【ハラスメント類似 (3件)】

- すぐ休む、頻繁に休む奴で困るとレッテル貼られた。
- 上司から「休みすぎではないか」と何度も嫌味をいわれた。
- 更年期で休む? 病気じゃないと非難された。

- ・ 雇用形態別にみた、更年期の症状が原因で会社を休んだために雇用に大きな影響（解雇・退職勧奨や不利益変更）があったと回答した割合
 - 正社員は6%（3件／48件）にとどまる一方で、非正規雇用労働者は19%（11件／58件）に及んだ。
 - 非正規のうち派遣労働者に絞れば、29%（4件／14件）が雇用に大きな影響を受けていた。

(9) 更年期の症状が原因で会社を休んだことがない人のうち、仕事を休まなかった理由の内訳（複数回答可）(N=172件)

- ・ 更年期の症状によって会社を休んだことがない理由<選択式・複数回答可>

会社を休むほどの体調不良ではなかったため	109件
会社を休んではいけないと思ったため	68件
会社を休むと不利益な取り扱いを受ける可能性があると思ったため	12件
会社が休むことを認めてくれなかったため	2件

- ・ 更年期の症状によって会社を休んだことがない理由<自由記述>

【人員不足・代わりがない（6件）】

- 担当職種が人数少ないため急には休めない。
- 自分の担当仕事の変わりがなかった。
- 人員不足の為、解錠施錠の必要があった。
- シフトで人数が足りないと休めない。
- 人数ギリギリのシフトで回している店舗なので、他の人に迷惑がかかるから。
- 交代要員がいないため。

【収入（仕事）の心配（3件）】

- 休むと収入が減るため。
- 派遣のため、休んだ分給料が減るため。
- フリーランスのため、1日でも仕事に穴を開けると次の仕事はないので休めない。

【言いづらい（2件）】

- 「体調不良」とは伝えたが、更年期とはそもそも伝えていないから。
- 言い出しにくい。

(10) 更年期特有の症状のために職場トラブル・労働問題に遭った事例（自由記述欄から抜粋）

【休みづらい】

- ・ 休みづらい。健康に問題があるのか訊かれたりする。いちいち理由や症状を説明し

なくても、通常の有給と同様に、当たり前のように休めるようになってほしい。

- ・ 休み辛い。理解してもらえない。生理休暇は更年期症状に当てはまらないという暗黙の了解がある。
- ・ 正社員 1 名、パート 1 名の事業所であるため、なるべく休まないようにした。具合が悪くなって仕事に穴をあけてはならないと不安感がつり、精神科で安定剤を処方された。
- ・ 体調が悪い時は頭痛やめまいがするので立ち仕事での接客が辛いけれど、自分が休むと他の人に迷惑がかかると思うと熱も無いのに休めないと思って我慢している。
- ・ ギリギリの人数で回しているので急には休みづらい。発注が毎日ある為負担が大きい。
- ・ 頭痛が酷い時に休める状況じゃなく、出勤したが、どうしてもイライラしてしまう。

【解雇・雇い止め・退職勧奨】

- ・ 原因の一つは更年期だと思いますが、めまいが酷くて 1 週間休んだら、上司から「突然休まれて、しかもいつ出勤出来るかわからない状態は困る。次の契約は無いかもしれない、と思ってください」と言われました。体調悪くても、次の日から出勤しています。
- ・ 病欠などを理由にやる気がないなどと難癖をつけられ数ヶ月に渡る厳しい退職勧奨を受け挙句に雇い止めにあつた
- ・ 更年期障害から鬱様となったが、会社の理解が得られず自主退職を勧められた。

【ハラスメント・嫌がらせ】

- ・ 上司から、症状があるようなら雇い入れなかったと言われた。
- ・ 「他の更年期障害の人は辞めたよ（あんたも辞めればいいのに）」と同僚から言われた。
- ・ 職場の男性に更年期の症状をからかう言動をされた、また症状を明らかにしにくい職場のため休む際は別の理由で休んだ。
- ・ 「あなたが特別ではない」と言うハラスメント。業務評定も、低くつけられた。
- ・ そのくらいは誰もが通るものだし、気にするのが悪いと女性正社員に言われた。
- ・ 男性上司の理解が得られなかった。また、生理トラブルや更年期症状のない健康な女性の同僚から、不真面目でサボっていると思われて、無視されたり嫌味を言われたりした。

【“業務効率”の低下による長時間労働化】

- ・ 体調不良で休暇を取ったり集中力低下で仕事の効率がダウンしたりすることで、体調の良い時に残業してその分消化しきれなかった仕事をこなさないといけない状況

が悩みです。

- ・ 集中力が持続しづらく、業務の進捗に影響を及ぼす事があり、残業や休日出勤が増えるという負のスパイラルに陥った事が何度もあります。更年期の症状に限らず、相互フォローの体制が整っておらず、自分でどうにかこなすしかない状態です。
- ・ 集中力が低下して、仕事の効率が落ちた。残業してカバーしているのが現状。

【上司・同僚の無理解のため相談できない】

- ・ 周りの理解が得づらいため、我慢するしかない。
- ・ 相談する人がいない
- ・ 職場に更年期を経験した世代の女性がおらず、更年期の辛さを理解してくれている男性や女性もいない。自分からも体調のことをいえず、業務が忙しいときに、無理して働かないといけなかった。
- ・ 上司に相談しても聞き流されるだけで、精神的に追い詰められた。
- ・ 自分で体調管理を工夫するしかない。相談はできないから。
- ・ 仕事に支障があっても相談できずに悩んだ。上司は自分より若い男性で、同僚も年下ばかりのため、言い出しづらかった。
- ・ めまいが突然くるので、いつなるのかわからず不安だが、周囲に更年期で体調不良という人が見当たらず、モデルとなる人がいないし、相談できる人がいない。

【経済状況（貧困）との関連】

- ・ 体調的にも精神的にもぎりぎりで働いているが、収入を失うわけにはいかないので、やめられない。
- ・ 経済的な理由も有り、相当落ち込み、自死を考えていた。

【仕事ができないことへの自責（それにより精神を病むことも）】

- ・ 室温が合わなかったり、仕事が出来ないくらい辛かったりすることがあるが、毎月なのであまり周りに言えない。出来ない自分を責め気持ちが不安定になる。ドキドキする。
- ・ 仕事へ行きたくても、出勤できなかつたり、半休を取らざるを得なかつたりする状況で、会社の周りの方に、不信感や、負担をかけてしまったという思いで、更に症状が悪化した。
- ・ 集中力が低下して、仕事の効率が落ちた。残業してカバーしているのが現状。また、不注意で周りに迷惑をかけているのではと心配。
- ・ 業務遂行能力が低下しているため、職場に迷惑をかけることがいたたまれない。
- ・ “今思えば『更年期うつ』だったのだが、自分がいいように動けていないと感じ、また周囲にもそう思われているようだったので、それが辛かった。そんな自分が嫌で

頑張ろうとしたが、空回りしたり眠れなかったり食欲も落ちてしまい、婦人科→心療内科と病院を変えた。『混合性不安抑うつ障害』という診断が下り、退職した後に退職した。

4、調査の分析・考察

(1) 休みづらい、休めないという問題

直接的に「休みづらい」「休ませてもらえなかった」と訴える人が一定数あることに加え、休むと、不利益な取り扱い（解雇・雇い止め・退職勧奨、ハラスメント・嫌がらせ）を受けたり、“業務効率”が低下して長時間労働化したりするという回答があった。

背景として、下記のものあげられる。

- 1) 更年期の体調不良に使える休暇制度がないこと。生理休暇は更年期に関する症状を対象としておらず、使うことができない。
- 2) 非正規雇用・不安定雇用ならではの休めなさ・休みづらさ。仕事を休むと辞めさせられるため、いわゆる「更年期離職」の状態が起きやすい。また、休むと、仕事を失って貧困になるので、辛くても仕事に行かざるを得ない。
- 3) 休むことに対する周囲の理解が乏しく、相談しづらいこと。加えて、休むことについて本人自身が負い目を感じているケースが多くあり、精神を病んでしまっているケースもある。

(2) 「休まず働く労働者＝標準」という前提

休まず働く労働者が「標準」とされ、更年期であることを考慮しない・特別扱いしない職場の実態が明らかになった。生理や妊娠・出産と比べても、更年期は症状の性質から、突然休まざるを得ないことがある。そのため、より一層、「怠けている」とみられてしまう可能性が高い。休むことで「怠けている」とみなされれば、①更新の問題が表出（~~会社の対応として、解雇する~~）契約更新されないリスクが高まるだけでなく、②ハラスメントが始まる（標準の要求・押し付け）も起きやすくなる。

「更年期離職」は、日本の労働現場に共通する「休めない」・「休まないことが普通」という普遍的な問題を問うものである。