

5 セクシュアルハラスメントに関する労働相談

【セクシュアルハラスメント関連の職場トラブルの特徴】

セクシュアルハラスメントの相談には、上司としての社会的な地位を利用して部下に性的関係を迫るという、いわゆる対価型の案件がある。加害者とされた男性は、当座は事実を否認し、証拠を突きつけられると「あれは純粋な恋愛感情だった」と言い訳をする。こうしたやり取りを続ける中で、セクハラをした側もされた側も、傷を深めていく。

職場での噂話なども、加害者の気がつかないうちに、話題の対象とされた人に深いダメージを与えていることがある。

こうした結果、「出社しようとするが、身体が言うことをきかない」という心身の症状を訴える相談者がおり、会社側は「ただの無断欠勤」として、これを処理する。あっせん段階に至って事実を知った会社側が、事の深刻さに頭を抱えることも、しばしばある。

〈平成22年度のセクシュアルハラスメント労働相談の傾向〉

- (1) セクシュアルハラスメントに関する労働相談は1,947件で、21年度より52件（2.7%）増加した。（第20表）
- (2) 男女別では、女性1,210件（62.1%）、男性737件（37.9%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,199件（61.6%）、使用者439件（22.5%）、その他309件（15.9%）となっている。
- (4) 産業別では、一般の相談に比べ「サービス業」「情報通信業」「製造業」での相談割合が高くなっている。（第22表）
- (5) セクハラの内容をさらに細分類すると、「環境型」の訴えが（21年度752件→22年度790件）が6年連続の増加し、最も多くなっており、一方「対価型」（21年度429件→22年度471件）も、3年ぶりに増加した。（第20表）

※ セクシュアルハラスメントの相談の件数は、発生の多い少ないという理由だけでなく、問題が顕在化しやすいかどうかによって左右される側面がある。女性の側に、セクハラ行為に対する意識が高く、なおかつ申し立てしやすい環境があれば、件数は上昇する。逆に、泣き寝入りせざるを得ない状況が強ければ、労働問題として顕在化しない。また、セクシュアルハラスメントの相談は長期化する場合が多く、わずかな相談者増でも、相談件数に与える影響が大きい。

第20表 年度別・セクシュアルハラスメント労働相談件数と、その内容別件数

年 度		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
労働相談 総 計		54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		2,723件 (6.5) [5.0]	2,091件 (△23.2) [3.8]	1,895件 (△9.4) [3.4]	1,947件 (2.7) [3.7]
相 談 内 容 (重 複 あ り)	対価型、地位利用型セクシュアルハラスメントの相談	1,321件	846件	429件	471件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	520件	682件	752件	790件
	セクシュアルハラスメントに関する人事労務管理上の相談	361件	173件	111件	355件
	その他・不明	521件	555件	635件	591件

() は対前年度比 [] は構成比

第21表 企業規模別・セクシュアルハラスメント労働相談件数 上段：全体の相談件数
下段：セクシュアルハラスメント労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総 計	52,196件 [100.0]	12,797件 [24.5]	5,767件 [11.0]	4,440件 [8.5]	8,326件 [16.0]	20,866件 [40.0]
セクシュアルハラスメント 相談件数	1,947件 [100.0]	749件 [38.5]	116件 [6.0]	197件 [10.1]	554件 [28.5]	331件 [17.0]

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

第22表 産業別・セクシュアルハラスメント労働相談件数 上段：全体の相談件数
下段：セクシュアルハラスメント労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
52,196件 [100.0]	1,680件 [3.2]	4,449件 [8.5]	3,565件 [6.8]	1,793件 [3.4]	5,613件 [10.8]	1,170件 [2.2]	626件 [1.2]
セクシュアルハラ スメント 相談件数	50件 [2.6]	217件 [11.1]	326件 [16.7]	38件 [2.0]	71件 [3.6]	10件 [0.5]	9件 [0.5]
1,947件 [100.0]	2,594件 [5.0]	1,281件 [2.5]	3,948件 [7.6]	11,842件 [22.7]	2,101件 [4.0]	11,534件 [22.1]	
	89件 [4.6]	13件 [0.7]	67件 [3.4]	740件 [38.0]	62件 [3.2]	255件 [13.1]	

[] は構成比

〈セクシュアルハラスメント関連のあっせん事例〉

【事例1】 先輩社員からのセクシュアルハラスメント

相談者は、職場の先輩男性から業務終了後に誘われ、酒食を共にしたところ酔って寝てしまった。その後、自宅に送ってもらったが、男性が自宅に上がりこみ、相談者は着衣を脱がされる被害に遭った。相談者は同僚の女性に相談するとともに、常務にも相談した。常務が先輩男性から聞き取りをしたが、セクシュアルハラスメントの事実を認めなかったため、会社としては、一緒には仕事をさせないことくらいしかできないと言われた。しかし、このまま泣き寝入りはしたくないとして、相談に来所した。

センターが常務に事情を聞いたところ、常務は「全く初めてのケースで、どう対処すべきか戸惑っている。相談者から話を聞いた後、当該男性から聞き取りを行なったところ、自宅に送り家に上がったことは認めたが、セクシュアルハラスメントの事実は真っ向から否認した。しかし、当事者同士が今後、仕事で接触することのないよう配慮するとともに、当該男性には「執拗に酒を勧めたことを注意した。会社の対応が問われる以上、相談者の要望を受けて、何らかの対応を取りたい」とのことだった。

このため、相談者の要望を聞いたところ、「当該男性との接触がなくなったので、勤務上の問題はなくなったが、新たに女性が入社したこともあり、今後こうした問題が起きないように体制作りを会社に求めたい」とのことだった。

センターから会社側に相談者の要望を伝えたところ、会社として、全従業員を対象とした防止研修（講師はセンター職員）の実施、就業規則の整備及び相談マニュアルの作成などに取り組むことになり、相談者も了承した。

【事例2】 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、仕事で社長と二人になると、卑猥な冗談を言われたり、異性との交際経験を聞かれ、不快に思っていた。相談者に交際相手が居ることが分かると、「会社は辞めるんでしょ」「まだ辞めていなかったの」等、退職を求めるようなことを言われるようになった。このようなことが続き、耐えられないため退職したが、会社から送付された離職票の離職理由が自己都合となっており、納得できない。社長とこれ以上関わりたくないの、セクシュアルハラスメントについては争わないが、退職勧奨を受け退職したのだから、雇用保険の離職理由は会社都合にしてほしいと、相談に来所した。

センターが社長から事情を聞いたところ、社長は「退職を勧めた発言は、冗談のつもりだったが、結果として、退職を勧めたことは事実なので、離職票の訂正には応じる。また、性的な発言については、相談者は明るく対応しており、気にしている様子は無かった」と、セクシュアルハラスメントの認識を持っていなかった。

このため、センターから、相手が不快に感じる性的な言動は、業務上不必要なものであり、悪意が無くてもセクシュアルハラスメントにあたること及びセクシュアルハラスメントに関する使用者の責任について説明し、今後、このようなことが無いよう十分な注意が必要なことを説明した。

【事例3】 セクシュアルハラスメント再発防止の徹底

相談者は、工場内の同じラインで働く男性が体に触ってくるようになり、強く拒絶しても意に介する様子が無く、これ以上我慢できないとして、相談に来所した。

相談者の意向としては「今は加害者の処分は望まず、また報復が嫌なので、現段階で会社から加害者への注意もして欲しくない」とのことで、「会社には、工場全体へのセクシュアルハラスメント防止の注意喚起と意識啓発を徹底してもらいたい」とのことだった。

センターから、会社側に事情を説明するとともに、セクシュアルハラスメントに関する企業の法的責任、企業への不利益、被害者の心理面への影響等について説明した。会社側は「セクシュアルハラスメントは大変重大なことだと受け止めている。出来れば加害者を処罰したいが、被害者が望まないのであれば、それに従う。また、一刻も早く再発防止対策に取り組み、社内全体に通知する。」と約束した。

会社は、全社員にセクシュアルハラスメントの防止を徹底するため、管理職会議での説明、社内通達の発行やリーフレットの配布などを速やかに行なった。

その後、相談者から「セクシュアルハラスメントを受けることは無くなった」とセンターに連絡があった。

【事例4】 セクシュアルハラスメント加害者への退職強要

相談者は、派遣社員の受入れ業務を担当していたが、相談者のセクシュアルハラスメントな言動について、派遣元からの苦情があり、会社の事情聴取に対し「以前も注意を受け気をつけていたのでない。また、発言は軽口や冗談と思うが思い出せない」と回答した。その後、直属上司から「やったことに責任を取れ、辞表を出せ、自宅までとりに行く」など、退職を強要され、精神的に辛くなり休暇で休んでいるとして、相談に来所した。

相談者は、センターの指摘により、セクシュアルハラスメントな言動をしていたことは認め、勤務継続は希望しないが、年次有給休暇取得後の会社都合による退職を求めたいとした。

センターが会社側から事情を聴取したところ、会社側は「派遣社員へのセクシュアルハラスメントな言動があったことを派遣元において、被害者のメール文により確認した。相談者には昨年も同様な行為があり上司から口頭注意している。また、社内調査で、相談者は覚えていないと繰り返すなど反省が無い。これらの状況から直属上司が退職を勧めたものだが、行き過ぎがあったかもしれない。しかし、会社としては、訴訟リスクもあり重大な姿勢で臨まざるを得ず、自主退職が無ければ、就業規則に基づき懲戒処分の予定である」と主張した。

センターから、今回の事案では懲戒解雇は難しいことを説明するとともに、相談者の希望（有給休暇取得後の勧奨退職）を伝え、検討を依頼したところ、会社側が受け入れた。