

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、上司としての優越的な地位を利用して部下に性的関係を迫ったり身体的接触行為に及ぶという、いわゆる対価型の案件がある。

加害者とされた男性は、当初は事実を否認し、証拠や証言等を突きつけられると「合意の上であった」等と言い訳をする。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。

会合での性的な発言・冗談及び職場での噂話等も、加害者が気付かないうちに、想像以上に、相手方や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、「眠れない」「出社しようとするが、身体が言うことをきかない」「うつ病になった」という心身不調の症状を訴える相談者も多い。また、会社側もあっせん段階に至って、初めて事実の深刻さを知り、対応に苦慮する場合も見られる。

労働相談情報センターでは、必要に応じ適宜「心の健康相談」も併せて実施している。

＜平成25年度のセクシュアルハラスメントに関する労働相談の傾向＞

- (1) セクシュアルハラスメントに関する労働相談は1,397件で、24年度より310件（△18.2%）減少した。（第20表）
- (2) 男女別では、女性952件（68.1%）、男性445件（31.9%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者974件（69.7%）、使用者294件（21.0%）、その他129件（9.2%）となっている。（※項目ごとに四捨五入したため、構成比の合計が100.0%と一致しない）
- (4) 産業別では、一般の相談に比べ「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」等での相談割合が高くなっている。（第22表）
- (5) セクハラ相談内容をさらに細分類すると、「その他」の訴えが（24年度404件→25年度575件）が最も多く、次いで「環境型」の訴えが（24年度720件→25年度394件）、「対価型・地位利用型」の訴えが（24年度461件→25年度331件）となっている。（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、申し立てがしにくく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ケースが多く、わずかな相談者増でも、相談件数に与える影響が大きい。そのため、各年度の数値の比較には注意を要する。

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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働相談 総 計		52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		1,947件 (2.7) [3.7]	2,418件 (24.2) [4.6]	1,707件 (△29.4) [3.3]	1,397件 (△18.2) [2.7]
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	471件	647件	461件	331件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	790件	931件	720件	394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	355件	346件	287件	151件
	その他・不明	591件	658件	404件	575件

() は対前年度比 [] は構成比

第21表 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	52,684件 [100.0]	11,530件 [21.9]	4,848件 [9.2]	3,078件 [5.8]	8,097件 [15.4]	25,131件 [47.7]
セクシュアル ハラスメント 労働相談件数	1,397件 [100.0]	343件 [24.6]	310件 [22.2]	65件 [4.7]	325件 [23.3]	354件 [25.3]

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

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
52,684件 [100.0]	1,630件 [3.1]	4,887件 [9.3]	3,619件 [6.9]	1,724件 [3.3]	6,156件 [11.7]	1,169件 [2.2]	581件 [1.1]
セクシュアルハラスメント 労働相談件数	37件 [2.6]	131件 [9.4]	212件 [15.2]	58件 [4.2]	67件 [4.8]	38件 [2.7]	4件 [0.3]
	宿泊業、 飲食サービス業	教育、 学習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分類されないもの）		その他	不 明
	1,397件 [100.0]	2,306件 [4.4]	1,712件 [3.2]	5,596件 [10.6]	9,971件 [18.9]	1,937件 [3.7]	11,396件 [21.6]
	18件 [1.3]	39件 [2.8]	173件 [12.4]	338件 [24.2]	84件 [6.0]	198件 [14.2]	

[] は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

<セクシュアルハラスメント関連のあっせん事例>

【事例1】 上司等からのセクシュアルハラスメント

相談者は運輸業に従事する正社員である。上司等から、性的な話につき合わされたり、身体に接触される等のセクシュアルハラスメントを受け、ほどなく相談者はストレス性の疾患等を患うとともにうつ状態とも診断され休職するに至った。
相談者は、会社は何ら対応してくれないし加害者に対しても慰謝料を請求したいと、相談のためセンターに来所した。

センターから会社に事情聴取を行ったところ、会社には、セクシュアルハラスメントの認識がなく、相談者の体調悪化は本人固有の事情が要因と考えていたことが判明した。

そのため、センターが男女雇用機会均等法を踏まえ事業主責任について説明をし、まず社内での事情聴取を行うことを助言した。

その後、事情聴取により事実が一定程度明らかになるにつれ、会社の対応は次第に協力的となり、①全社員向けにハラスメントに対する防止メッセージの提示及び②管理職向け研修が実施された。

一方、体調が優れない相談者からは労災申請がなされ、会社は全面的に協力する意向を示し、休職期間の延長及び休職以前の水準の給与支給を決定をした。

【事例2】 上司からのセクシュアルハラスメント

相談者は情報通信業に勤務する有期契約社員。日常的に上司から性的な発言・言動を投げかけられたり、個室で二人きりになった際、胸や腰等身体への接触を受けたりした。

その後、相談者はうつ病により出社できない状況に陥り、相談のためセンターに来所した。

相談者に話を聞くと、社内では、同僚を含む女性社員が相談者の話を親身に聞いていたことが窺えたが、会社としての対応はなされないままに、既に数か月が経過していた。

センターがあっせんに着手。会社は調査委員会を立ち上げ、事情聴取を開始した。当初、相談者は、会社の行う事情聴取に消極的姿勢であったが、次第に応じる態度を見せ始めたため、会社は、相談者及び加害者とされる社員に対して、個別に聞き取り調査を実施し、事実確認を行った。

その後、会社は数回にわたって調査委員会を開催、事実関係の解明に努めた。最終的に加害者はセクシュアルハラスメントの事実を認めなかったが、会社は加害者に対する人事上の処分を行った。

相談者に対しては、問題の早期解決と相談者の意思尊重の観点から、会社から復職及び退職双方の条件が提示され、相談者は最終的に退職を選択、諸条件に関しての確認書が締結された。

併せて、今後会社がセクシュアルハラスメント防止等安心して働ける職場の維持に努める旨が、確認書に明記された。

【事例3】 事業所長からのセクシュアルハラスメント

相談者は医療・福祉関係の業務に携わるアルバイト社員。相談者は、「勤務中に事業所長から身体接触を含むセクシュアルハラスメントを受けた。その後は出勤していない。」とセンターに相談に訪れた。

また、相談の過程で、相談者がアルバイト開始前からうつ病による治療を長年継続していることも判明した。

センターから事業所に事情聴取を行った。

あっせんの過程において、相談者のアルコール摂取量が増える等の傾向がみられたため、並行して心の健康相談も活用し調整を進めた。

事業所側代理人弁護士にも協力を要請したが、事実確認は難航した。加えて、相談者の体調が思わしくなく、労使の合意形成に多くの時間を費やすこととなった。

事業所長は周辺事実は認めたものの、身体接触については一切を否認した。しかし、最終的には、①誤解を与えやすい行動を控える②今後一切このような事案を職場から出さない③使用者責任を改めて再認識することを約束した。

併せて、事業所管理者から相談者に金銭解決の提案があり、相談者もこれを受け入れて、和解金支払いで労使が合意した。