

## 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、いわゆる対価型の案件がある。

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、会社側もあつせん段階に至って、初めて事実の深刻さを知り、対応に苦慮する場合が見受けられる。

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26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1,162件で、25年度より235件（△16.8%）減少した。（第20表）
- (2) 男女別では、女性706件（60.8%）、男性456件（39.2%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者803件（69.1%）、使用者254件（21.9%）、その他105件（9.0%）となっている。
- (4) 産業別では、一般の相談同様、「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業・小売業」での相談割合が高くなっている。（第22表）
- (5) セクシュアルハラスメントの相談内容をさらに細分類すると、「その他」（25年度575件→26年度631件）が最も多く、次いで「環境型」（25年度394件→26年度256件）、「対価型」（25年度331件→26年度213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。職場内で、セクシュアルハラスメント行為に対する意識が高く、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 경우가多く、相談者のわずかな増加でも、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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
労働相談総計		52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		2,418件 (24.2) [4.6]	1,707件 (△29.4) [3.3]	1,397件 (△18.2) [2.7]	1,162件 (△16.8) [2.2]
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	647件	461件	331件	213件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	931件	720件	394件	256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	346件	287件	151件	88件
	その他・不明	658件	404件	575件	631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	53,104件 [100.0]	12,245件 [23.1]	4,617件 [ 8.7]	3,562件 [ 6.7]	8,960件 [16.9]	23,720件 [44.7]
セクシュアル ハラスメント 相談件数	1,162件 [100.0]	200件 [17.2]	138件 [11.9]	141件 [12.1]	285件 [24.5]	398件 [34.3]

[ ] は構成比 (%)

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
53,104件 [100.0]	1,817件 [3.4]	4,879件 [9.2]	3,732件 [7.0]	2,094件 [3.9]	5,844件 [11.0]	1,374件 [2.6]	872件 [1.6]
セクシュアルハラスメント 相談件数	14件 [1.2]	116件 [10.0]	80件 [6.9]	49件 [4.2]	233件 [20.1]	12件 [1.0]	7件 [0.6]
1,162件 [100.0]	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
	2,038件 [3.8]	2,055件 [3.9]	5,685件 [10.7]	11,075件 [20.9]		1,831件 [3.4]	9,808件 [18.5]
	81件 [7.0]	27件 [2.3]	74件 [6.4]	263件 [22.6]		60件 [5.2]	146件 [12.6]

[ ] 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】 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、サービス業に従事する正社員。相談者は、社長と出張した際、飲食をともにし、帰りの駅のホームで手をなで回されたり、肩を抱かれたりした。

以後、社長から、勤務終了後に頻繁に電話がかかってくるようになったため、他の従業員に伝えたところ、電話は止んだ。しかし、相談者は、勤務中に自然と涙が出てきたり、過呼吸を発症したため、医療機関を受診したところ、うつ病と診断された。

相談者は、出社が困難となり、欠勤していた。相談者は、退職の意向を固めたものの、社長に対し、責任を問いたいとのことで、来所に至った。

センターは、会社の会長から事情聴取を行った。会長は、「社長は、酔った勢いで手を握ったが、電話については弁明のためであった。」と述べた。センターは、会長に対し、社長のとった行動で相談者が出勤できなくなるにいたった責任は重いことを指摘した。

調整の結果、会社は、相談者に金銭補償を行うことなどで退職条件が整った。

### 【事例2】 上司からのセクシュアルハラスメント

相談者は、営業所に入社した20代女性。勤務時間終了後、直属の上司は、ほぼ毎日、部下と飲食をともにし、相談者も連日付き合わされていた。相談者は、強引にホテルに誘われ、断りきれないでいたところ、相談者への誘いはその後も続いた。相談者は、会社のハラスメント窓口申し出たが、会社は、個人的な問題であるとして具体的な対応をとらなかった。その後、相談者は、体調不良となり、休職に入った。

復職の際、相談者は、上司への処分がなく、調査結果の報告もないため、会社の対応に不満を抱き、本社にあらためて申し出を行った。しかし、ハラスメントとは認められず、相談者は、来所に至った。

センターは、会社から事情聴取を行った。当初、会社側は、二人の関係は合意の上であったと述べ、センターは、上司と部下との立場の違いなどについての説明を行った。その後、会社が再調査を行った結果、加害者が不利な事実を伏せていたことが判明し、会社は、上司と部下の関係を利用したセクシュアルハラスメントであったことを認めた。このため、会社は、加害者に対し、懲戒処分を行った。相談者は、体調が回復傾向にあったものの、主治医のアドバイスもあり、退職を決意した。

調整の結果、相談者は、会社都合退職し、会社は、セクシュアルハラスメントの対応が不十分であり、ハラスメントの防止に努めることなどの事項で合意に達した。

### 【事例3】 同僚からのセクシュアルハラスメント

相談者は、人材紹介会社で勤務する契約社員。3か月契約で勤務を開始したが、入社直後から同僚の男性から性的な発言のほか退社後の行動を執拗に確認されるようになった。相談者が、このことを会社に申し出ると、会社からは受け流すよう言われるのみであった。そんな中、契約期間終了時に、会社から必要な英語力、コミュニケーション能力に問題があることを理由に、契約を終了することを告げられた。相談者は、同僚からの行為が原因で心療内科に通院するようになり、来所に至った。

センターは、会社から事情聴取を行った。会社は、契約不更新理由について、相談者が、外国人である社長の指示を理解できず、ミスも生じていることなどを挙げた。また、同僚からのセクシュアルハラスメントについては、調査の上、加害者から始末書をとって指導済みであることを述べた。

相談者は、会社の見解に納得せず、弁護士に相談するなどして争う姿勢を示していたが、調整の結果、会社が金銭補償し、相談者が期間満了によって退職することで合意に達した。