

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に関する労働相談の状況】

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「対価型」の案件と、会合での性的な発言・冗談及び職場での噂話等により、同僚の就業環境が阻害される「環境型」の案件に大別されるが、近年は、そのどちらの類型にも当てはまりにくい相談内容が増加している。その一方で、刑法犯に属するとも考えられる悪質な内容のセクシュアルハラスメントも依然として存在する。

セクシュアルハラスメントは、人間の尊厳を脅かす重大な問題であり、被害者は大きな心の傷を負って、精神疾患に陥るケースも多い。労働相談情報センターでは、必要に応じて「心の健康相談」も活用するなど、単なる法律相談にとどまらない幅広い対応を行っている。

〈令和2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1,050件で、令和元年度より1,049件(△50.0%)減少した(第20表)。

(2) 男女別では、女性704件(67.0%)、男性346件(33.0%)となっている。

(3) 労使別では、労働者791件(75.3%)、使用者202件(19.2%)、その他57件(5.4%)となっている。

(4) 産業別では、「医療、福祉」283件(27.0%)、「製造業」190件(18.1%)、「情報通信業」150件(14.3%)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」が最も多く(令和元年度796件→令和2年度460件)、次いで「対価型」の訴え(元年度747件→2年度268件)、「環境型」の訴え(元年度239件→2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。女性の側に、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ケースが多く、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。このため、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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
労働相談総計		51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		1,569件 0.9% 3.1%	2,036件 29.8% 4.1%	2,099件 3.1% 4.0%	1,050件 △50.0% 2.0%
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	488	806	747	268
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	357	374	239	213
	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	115	104	354	115
	その他・不明	686	888	796	460

斜体文字は対前年度比 (%) 欄下段は構成比 (%)

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	52,318件	6,766件 12.9%	2,910件 5.6%	2,931件 5.6%	7,292件 13.9%	32,419件 62.0%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	1,050件	200件 19.0%	273件 26.0%	56件 5.3%	238件 22.7%	283件 27.0%

各欄下段は構成比 (%)

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	
52,318件	1,634件 3.1%	3,078件 5.9%	3,362件 6.4%	1,839件 3.5%	4,006件 7.7%	613件 1.2%	528件 1.0%	
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	70件 6.7%	190件 18.1%	150件 14.3%	28件 2.7%	44件 4.2%	4件 0.4%	7件 0.7%	
	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	
	1,050件	2,819件 5.4%	1,581件 3.0%	6,346件 12.1%	7,641件 14.6%		1,837件 3.5%	17,034件 32.6%
		10件 1.0%	11件 1.0%	283件 27.0%	69件 6.6%		86件 8.2%	98件 9.3%

各欄下段は構成比 (%)

<セクシュアルハラスメント関連のあっせん事例>

【事例1】 同僚からのセクシュアルハラスメント

相談者は、製造業の会社の事務職。社内で数回にわたり猥褻な内容の文書が掲示されていたことから、体調不良に陥り、出勤ができなくなった。同僚の噂話などにより行為者はほぼ明らかになっていたが、行為者は通常どおり出勤していた。そこで、相談者は、会社に職場環境の改善を前提に出勤を申し出たが、会社からは「確証がない限りは対応できない」などとの回答があるだけであったため、センターに来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、会社も独自の調査により行為者を特定していることが判明した。そこで、センターは、会社に対し、セクシュアルハラスメントが生じた際に雇用管理上講ずべき措置につき助言したところ、会社から理解が得られ、会社と相談者との間で職場環境の改善に向けた話合いが行われた。その後、会社は、行為者を処分した上で、相談者と行為者が接触することのないよう、行為者を別の事業所に異動させる措置を取り、相談者は出勤することができるようになった。

【事例2】 上司からのセクシュアルハラスメント

相談者は、宿泊業の正社員として新卒採用された。入社して半年ほど経過したころから、副支配人から卑猥な言動を受けるようになり、数か月我慢していたが、精神疾患を発症し、出勤できなくなった。相談者は、本社の人事部に相談して適切な対処を求めたが、かえって他の事業所への異動を打診されたため、納得がいかず、センターに来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、言動が密室で行われたが多かったため、客観的証拠や目撃者がおらず、副支配人自身も言動を認めなかったことから、会社としてはセクシュアルハラスメントの事実があったかどうか結論付けることができなかったが、相談者を現在の事業所に勤務させ続けることは不適切であると考え、異動の打診をしたとの説明があった。また、会社からは、ハラスメント相談窓口の周知など、職場環境の整備に取り組んできたつもりであったが、不足する部分もあったと考えているので、その点については相談者にお詫びした上で、今後の環境整備についても直接きちんと説明したいとの意向が示された。さらに、会社からは、相談者が疾病により出勤不能となっている期間については傷病手当金と通常の賃金との差額を補償するとの方針も示された。

相談者は、会社の説明及び対応を受け入れ、体調もほぼ回復したため、他の事業所に復職した。