

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3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945件で、令和2年度より105件（△10.0%）減少した（第19表）。
- (2) 男女別では、女性644件（68.2%）、男性301件（31.9%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者655件（69.3%）、使用者224件（23.7%）、その他66件（7.0%）となっている。
- (4) 産業別では、「運輸」224件（23.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」183件（19.4%）、「情報通信業」132件（14.0%）での相談割合が高くなっている（第21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（519件）、次いで「対価型」の訴え（259件）、「環境型」の訴え（182件）となっている（第19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場合が多く、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19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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
労働相談総計		50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		2,036件 29.8% 4.1%	2,099件 3.1% 4.0%	1,050件 △50.0% 2.0%	945件 △10.0% 2.1%
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	806	747	268	259
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	374	239	213	182
	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	104	354	115	39
	その他・不明	888	796	460	519

斜体文字は対前年度比 (%) 欄下段は構成比 (%)

第20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	45,504件	5,627件 12.4%	3,178件 7.0%	2,327件 5.1%	5,635件 12.4%	28,737件 63.2%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	945件	196件 20.7%	370件 39.2%	18件 1.9%	37件 3.9%	324件 34.3%

各欄下段は構成比 (%)

第21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
45,504件	1,121件 2.5%	2,347件 5.2%	2,501件 5.5%	1,451件 3.2%	3,354件 7.4%	675件 1.5%	495件 1.1%
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	25件 2.6%	25件 2.6%	132件 14.0%	224件 23.7%	83件 8.8%	3件 0.3%	5件 0.5%
	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
	945件	1,548件 3.4%	1,847件 4.1%	6,342件 13.9%	7,444件 16.4%	1,178件 2.6%	15,201件 33.4%
	7件 0.7%	7件 0.7%	47件 5.0%	183件 19.4%	30件 3.2%	174件 18.4%	

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】 上司から性的暴行を受け出勤困難に

相談者は、就業後に上司から性的暴行を受け、翌日以降出勤できなくなった。職場にはそのことを知られたくないため、本社人事に対し「上司から精神的苦痛を受けた。しばらく休む」とだけ電話で伝えた。また、警察へはすでに被害届を提出していた。センターは、相談者に対し、取り急ぎ目の前の課題である現在の欠勤状態の整理だけでも会社とやりとりする必要があるので、あっせんによってセンターが会社との間に入ることを提案したところ、受け入れられた。

センターは、会社に、本人の状況を説明したうえで、会社の休職規程に準ずる扱いで当面欠勤を認めるよう要請した。会社は、センターの要請に応じて、欠勤を認めるとした。

相談者の精神状態が悪化している様子が見てとれたため、センターは、精神科・心療内科の早めの受診を勧め、診断書を取得するよう助言した。そして相談者は、診断書を取得し、会社に対し休職届とともに提出したことで手続きが整った。

この間に相談者は、家族とともに弁護士に相談した。今後、加害者や会社とのやりとりなど一切を弁護士に任せることにした、との報告があり、あっせんで終了した。

【事例2】 小規模企業における代表者からのセクシュアルハラスメント

相談者は、小規模企業で営業と代表のアシスタントを行っていた。入社から1年余りが過ぎたある日、酒席において「君が好きだ」などの発言と手を握られるなどの身体接触があった。相談者は、相手が代表ということでこのことを誰にも相談できず、ついにメンタルに支障を来し出勤できなくなった。小規模企業のため、代表者と関わらないことは困難で、復職は事実上不可能となったが、このまま補償もなく辞めてしまうのはあまりに無念であるとして、センターに来所した。

センターが代表から事情を聴いたところ、酒席当日の記憶ははっきりしない、とされていたが、自分がそのような言動をしてしまい本人を傷つけてしまったのだとすれば、センターの調整により和解したいとした。

センターは、相談者が代表の言動によって復職が事実上不可能となってしまったことなどから、一定の金銭補償で解決をすることを打診し検討を依頼した。代表は、本件について遺憾の意を表するとともに金銭補償にも応ずると回答した。それを受けて、センターは相談者と調整した結果、相談者の納得する条件で折り合ったことで解決した。