

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4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923件で、令和3年度より22件（△2.3%）減少した（第19表）。
- (2) 男女別では、女性486件（52.7%）、男性437件（47.3%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者573件（62.1%）、使用者294件（31.9%）、その他56件（6.1%）となっている。
- (4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」309件（33.5%）、「医療、福祉」105件（11.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」86件（9.3%）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（533件）、次いで「環境型」の訴え（228件）、「対価型」の訴え（114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		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
労働相談総計		52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		2,099件 3.1%	1,050件 △50.0%	945件 △10.0%	923件 △2.3%
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	747	268	259	114
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	239	213	182	228
	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	354	115	39	51
	その他・不明	796	460	519	533

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	46,269件	6,672件 14.4%	2,867件 6.2%	2,688件 5.8%	5,595件 12.1%	28,447件 61.5%
セクシュアルハラスメント 相談件数	923件	192件 20.8%	128件 13.9%	109件 11.8%	132件 14.3%	362件 39.2%

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
46,269件	1,174件 2.5%	2,563件 5.5%	2,514件 5.4%	1,209件 2.6%	3,582件 7.7%	729件 1.6%	443件 1.0%
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	1件 0.1%	49件 5.3%	27件 2.9%	37件 4.0%	38件 4.1%	15件 1.6%	11件 1.2%
	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
	923件	1,262件 2.7%	1,880件 4.1%	7,052件 15.2%	6,982件 15.1%		1,393件 3.0%
	86件 9.3%	9件 1.0%	105件 11.4%	309件 33.5%		24件 2.6%	212件 23.0%

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】 上司からの環境型セクハラで体調不良による休職

相談者は、イベント関係企業で3年ほど勤務している。少し前に直属の上司から卑猥な性的表現のある書籍を渡され、自宅で見ると言われた。それ以来、その上司に恐怖を感じるようになった。そしてまた、別の先輩社員から大声で叱責される事件があった。セクハラ・パワハラの連続で精神的にぎりぎりの状態で持ち堪えていたが、先日とうとう職場内で倒れてしまったという。その後は病気休職となって現在に至るが、このままだと自分が退職になって有耶無耶のまま終わることになるかもしれない。それでは納得がいかないし、会社にはセクハラ・パワハラをきちんと認識してもらいたい、としてセンターに来所した。

センターは会社に対し、本人の状況を説明したうえで、事実関係の確認等を要請した。要請を受けて内部調査を行った結果、会社は「環境型セクハラに該当する不適切な言動があったことを確認した」「行き過ぎた激しい叱責についても確認した」という2点を回答した。そのうえで、今後社内で同様な事件が起きぬよう積極的に取り組んでいくということも示された。

このあと相談者は、数か月の休職期間を経て健康を取り戻し、以前の職場とは関係性がない別の事業所へ異動して、無事復帰を果たしたことで、あっせんを終了した。

【事例2】 代表者からのセクシュアルハラスメントにより退職

相談者は、入社して間もなくから、SNSで代表者から好意を示すメッセージが届くようになった。また、日常的に肩を触れられることもあって、こうしたことの積み重ねから徐々に精神的苦痛が高まっていった。その後も、代表者からメッセージが届き続け、とうとう出勤できなくなってしまった。当人を心配をした同僚に付き添われ、今後の対応のためにセンターに来所した。

センターが代表者から事情を聴いたところ、自らの認識が甘かったもので責任はすべてこちらにあるとし、相談者の望む形で解決を図っていきたいとのことだった。センターから代表者に対し、セクハラの実態、使用者という立場での発言や行動には十分配慮すべきであったこと、小規模会社内でセクハラ事件が起これば当事者のみならず他の従業員への影響も大きい、そしてその責任は重い、ということの説明をした。

相談者は、未だ出勤ができない状況でもあったため退職を希望し、休職期間満了までの賃金補償と会社都合退職などの条件で合意し、あっせんは終了した。