

## 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5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1,250件で、令和4年度より327件(35.4%)増加した(第19表)。
- (2) 男女別では、女性819件(65.5%)、男性429件(34.3%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者833件(66.6%)、使用者357件(28.6%)、その他60件(4.8%)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)」454件(36.3%)、「医療、福祉」320件(25.6%)、「卸売業、小売業」127件(10.2%)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(704件)、次いで「環境型」の訴え(331件)、「対価型」の訴え(208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2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
労働相談総計		52,318件 <i>△1.1%</i>	45,504件 <i>△13.0%</i>	46,269件 <i>1.7%</i>	42,642件 <i>△7.8%</i>
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		<b>1,050件</b> <i>△50.0%</i> 2.0%	<b>945件</b> <i>△10.0%</i> 2.1%	<b>923件</b> <i>△2.3%</i> 2.0%	<b>1,250件</b> <i>35.4%</i> 2.9%
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	268	259	114	208
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	213	182	228	331
	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	39	51	12
	その他	460	519	533	704

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	42,642件	5,144件 12.1%	3,663件 8.6%	2,871件 6.7%	5,676件 13.3%	25,288件 59.3%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	<b>1,250件</b>	<b>84件</b> 6.7%	<b>188件</b> 15.0%	<b>234件</b> 18.7%	<b>118件</b> 9.4%	<b>626件</b> 50.1%

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
42,642件	1,060件 2.5%	2,728件 6.4%	3,113件 7.3%	1,028件 2.4%	3,084件 7.2%	728件 1.7%	567件 1.3%
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	<b>20件</b> 1.6%	<b>13件</b> 1.0%	<b>11件</b> 0.9%	<b>21件</b> 1.7%	<b>127件</b> 10.2%	<b>12件</b> 1.0%	<b>6件</b> 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
	<b>1,250件</b>	1,430件 3.4%	2,161件 5.1%	5,525件 13.0%	6,875件 16.1%		1,482件 3.5%
	<b>53件</b> 4.2%	<b>10件</b> 0.8%	<b>320件</b> 25.6%	<b>454件</b> 36.3%		<b>18件</b> 1.4%	<b>185件</b> 14.8%

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】 上司からのセクシュアルハラスメントで体調不良に

相談者は、就職して間もなく、上司から卑猥な言動を受けるようになった。人事部門に相談し、調査の結果、相談者の訴えが事実であると認定され、当面は、相談者が上司と異なる部署に異動して勤務することになった。しかし、もともと業務を限定して採用された経緯がある相談者は、元の職場に戻れない状況が続いたことから、次第に心身に不調をきたすようになり、療養が必要との診断を受けた。しかし、会社から、就職から間もないため就業規則で定められた休職制度は使えないと言われた、としてセンターに相談に至った。

センターが会社に事情を聞いたところ、上司への懲戒処分は検討しているものの、専門職であり配置換えは困難とのことであったが、相談者が療養を要する期間については休職制度の適用を認めることとなった。

一方、相談者は元の部署に戻れない状況では勤務継続できないとして休職期間満了での退職を希望した。

センターは、労使双方の意向を確認しつつ解決条件を調整したところ、休職期間満了での退職にあたり、会社から相談者に解決金を支払うこと等を内容とする合意が成立し、あっせんを終了した。

### 【事例2】 同僚からのセクシュアルハラスメントと使用者責任

相談者は大学生アルバイトとして入社した。入社当初から、ベテランアルバイト社員からしつこく飲みに誘う、体を寄せてくる等の行為を受け、精神的苦痛を感じていた。さらに、感情的に怒鳴られたり無視や舌打ちをされたことから、相談者は恐怖を感じ、出勤できなくなったとしてセンターに来所した。

センターが会社に連絡したところ、問題行為を行った社員は日頃から同僚や上司への言動に問題があったが、口頭注意を行ったところ、逆に「パワーハラスメントで訴える」等と言われ、対処できずにいたとのことであった。

センターから会社に対し、ハラスメントの予防措置等をとっていなかった会社にも責任がある旨説明したところ、会社は理解を示し、相談者に謝罪するとともに、体調不良で勤務できない期間の賃金の補償を行うことで労使が合意した。また、センターの助言を受け、会社は従業員を対象として、セクハラを含むハラスメント防止研修を実施する運びとなり、あっせんを終了した。