

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6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1,045件で、令和5年度より205件（△16.4%）減少した（第19表）。
- (2) 男女別では、女性880件（84.2%）、男性165件（15.8%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者829件（79.3%）、使用者176件（16.8%）、その他40件（3.8%）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）」334件（32.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」136件（13.0%）、「医療、福祉」111件（10.6%）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（628件）、次いで「環境型」の訴え（269件）、「対価型」の訴え（147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3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労働相談総計		45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%	44,440件 4.2%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		945件 △10.0% 2.1%	923件 △2.3% 2.0%	1,250件 35.4% 2.9%	1,045件 △16.4% 2.4%
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	259	114	208	147
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	182	228	331	269
	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	39	51	12	11
	その他	519	533	704	628

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：全体の労働相談件数

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	44,440件	6,316件 14.2%	2,885件 6.5%	2,317件 5.2%	5,513件 12.4%	27,409件 61.7%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	1,045件	85件 8.1%	252件 24.1%	60件 5.7%	140件 13.4%	508件 48.6%

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：全体の労働相談件数

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
44,440件	1,106件 2.5%	2,144件 4.8%	3,246件 7.3%	1,219件 2.7%	2,891件 6.5%	616件 1.4%	586件 1.3%
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数 1,045件	38件 3.6%	33件 3.2%	29件 2.8%	11件 1.1%	41件 3.9%	18件 1.7%	25件 2.4%
	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
	1,562件 3.5%	1,522件 3.4%	5,975件 13.4%	7,195件 16.2%		1,363件 3.1%	15,015件 33.8%
	136件 13.0%	19件 1.8%	111件 10.6%	334件 32.0%		20件 1.9%	230件 22.0%

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】 上司からのセクシュアルハラスメントと退職勧奨

相談者は、日頃から上司からの性的な言動を不快に感じていた。ある日、上司が体を寄せてきたため、とっさに上司の体を軽く叩いてしまった。相談者は上司の言動について社内の相談窓口相談したところ、後日、窓口担当者から上司への暴力について責められ、退職届の提出を求められたとしてセンターに来所した。

センターが会社に事情を聞いたところ、当該上司はセクハラを否定しており、会社としては相談者が上司の体を叩いたことや反抗的態度を問題視していることがわかった。センターは、社内調査に不十分な点が見受けられたことから、会社に対し、再調査を含めて丁寧に対応するよう依頼した。

会社は再度当該上司及び職場内のヒアリングを実施した。その結果、決定的なセクハラの実実は確認できなかったものの、上司が相談者に対し不快な思いをさせたことについて謝罪があり、相談者も謝罪を受け入れたことから、あっせんで終了した。

【事例２】 同僚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、試用期間中の正社員である。仕事中に同僚からしつこくプライベートなことを聞かれたり、体を触られるなどの行為を受け、会社にセクハラ被害を申し出た。次第に心身に不調をきたすようになり、出勤できなくなった。さらに、会社から試用期間の延長を通知されたとしてセンターに来所した。

センターが会社に事情を聞いたところ、相談者からのセクハラ申し出を受け、当該行為者や同僚社員に事実関係の確認を行った結果、会社としては事実があったものと考えており、行為者への処分や相談者と接触させないための在宅勤務等の対応を検討するとのことであった。一方、試用期間の延長については、相談者が本採用の基準に達していないと判断して通知したもので、以前から検討していたことであり、今回の申出や休職が原因ではないとの説明であった。

相談者は当該行為者と一緒の職場での継続勤務は望まなかったため、センターが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、相談者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、あっせんで終了した。