

## 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などにより、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。近年は、これらいずれ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している。

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7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1,221件で、令和6年度より176件(16.8%)増加した(第19表)。
- (2) 男女別では、女性901件(73.8%)、男性319件(26.1%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者961件(78.7%)、使用者185件(15.2%)、その他75件(6.1%)となっている。
- (4) 産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」293件(24.0%)、「サービス業(他に分類されないもの)」238件(19.5%)、「医療、福祉」175件(14.3%)、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(620件)、次いで「対価型」の訴え(341件)、「環境型」の訴え(247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4年度                 | 令和5年度                   | 令和6年度                    | 令和7年度                   |
|--|----------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 労働相談総計   |                            | 46,269件<br>1.7%       | 42,642件<br>△7.8%        | 44,440件<br>4.2%          | 50,003件<br>12.5%        |
| セクシュアルハラスメント<br>労働相談件数                         |                            | 923件<br>△2.3%<br>2.0% | 1,250件<br>35.4%<br>2.9% | 1,045件<br>△16.4%<br>2.4% | 1,221件<br>16.8%<br>2.4% |
| 相<br>談<br>内<br>容<br>(<br>重<br>複<br>あ<br>り<br>) | 対価型、地位利用型セクシュアルハラスメントの相談   | 114                   | 208                     | 147                      | 341                     |
|  | 環境型セクシュアルハラスメントの相談         | 228                   | 331                     | 269                      | 247                     |
|  | 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 | 51                    | 12                      | 11                       | 165                     |
|  | その他                        | 533                   | 704                     | 628                      | 620                     |

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<br>・不明       |
|--------------------------|---------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|
| 労働相談<br>総 計              | 50,003件 | 6,498件<br>13.0% | 3,756件<br>7.5% | 2,885件<br>5.8% | 7,569件<br>15.1% | 29,295件<br>58.6% |
| セクシュアル<br>ハラスメント<br>相談件数 | 1,221件  | 183件<br>15.0%   | 173件<br>14.2%  | 123件<br>10.1%  | 218件<br>17.9%   | 524件<br>42.9%    |

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<br>通信業      | 運輸業、<br>郵便業           | 卸売業、<br>小売業     | 金融業、<br>保険業    | 不動産業、<br>物品賃貸業   |
|---------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|-----------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 50,003件                               | 1,502件<br>3.0%  | 2,505件<br>5.0% | 3,796件<br>7.6% | 1,111件<br>2.2%        | 2,932件<br>5.9%  | 851件<br>1.7%   | 896件<br>1.8%     |
| セ ク シ ュ ア ル<br>ハ ラ ス メ ン ト<br>相 談 件 数 | 34件<br>2.8%     | 56件<br>4.6%    | 29件<br>2.4%    | 9件<br>0.7%            | 64件<br>5.2%     | 12件<br>1.0%    | 7件<br>0.6%       |
|                                       | 宿泊業、飲<br>食サービス業 | 教育、学<br>習支援    | 医療、<br>福祉      | サービス業（他に分<br>類されないもの） |                 | その他            | 不 明              |
|                                       | 1,221件          | 2,243件<br>4.5% | 1,872件<br>3.7% | 5,635件<br>11.3%       | 7,866件<br>15.7% | 1,401件<br>2.8% | 17,393件<br>34.8% |
|                                       | 293件<br>24.0%   | 39件<br>3.2%    | 175件<br>14.3%  | 238件<br>19.5%         | 33件<br>2.7%     | 232件<br>19.0%  |                  |

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】 責任者からの継続的なセクシャルハラスメント

相談者はパート労働者として清掃業務に従事していた。ある日、現場責任者から相談者の体型をからかうような発言がなされたが、咄嗟のことで相談者はその場で反論できなかった。その後も時々同じような発言が続き、思い悩んだ相談者は会社へ通報しようとしたものの、連絡先窓口が分からず、センターへ相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、会社は事実確認をすると約束し、その結果、現場責任者の発言は概ね事実であることを認めた。後日、相談者へ直接謝罪がなされ、会社としても再発防止として社員への教育を徹底することを約束し、相談者も納得したためあっせんを終了した。

### 【事例2】 セクハラ被害を相談した後の不利益変更

相談者は、医療法人で事務職員として働いていたが、上司から、「二人で食事に行きたい」、「ハグしてほしい」という発言が繰り返され、不快な思いをしていた。相談者は、この件について別の部署の女性上司に相談したところ、当該上司の発言は収まったものの、法人から経営悪化を理由に同意なく賃金を減額され、さらに事務職から営業職への異動を強要された。その結果、相談者は次第に体調を崩し医師から自宅療養を勧められる中で、法人の対応に疑問を抱き、センターに相談のため来所した。

センターが法人へ事情を聴いたところ、「本来の職務を全うできておらず能力不足のため賃金を下げ、別の仕事を提案しただけである」と説明があった。また、当該上司の発言については事実ではあるが、軽い冗談でもありコミュニケーションの一環であると受け止めていたとのことだった。

これに対し、センターからは労働条件の不利益変更とハラスメントについて一般論も含め注意喚起を行ったところ、法人側は認識を改め、当該上司が相談者に発言について謝罪した。また、相談者は退職する意向を示したため、センターが退職条件などの調整を行い、労使双方が合意に至ったため、あっせんを終了した。