

## 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。

これまでの長期的な傾向としては、「対価型」が減少し、「環境型」が増加しているが、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。

### 〈平成29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1,569件で、28年度より14件(0.9%)増加した(第20表)。
- (2) 男女別では、女性1,086件(69.2%)、男性483件(30.8%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,038件(66.2%)、使用者359件(22.9%)、その他172件(11.0%)となっている。
- (4) 産業別では、「卸売業、小売業」279件(17.8%)、「サービス業(他に分類されないもの)」233件(14.9%)、「製造業」211件(13.4%)での相談割合が高くなっている(第22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(28年度869件→29年度686件)、次いで「対価型」の訴え(28年度389件→29年度488件)、「環境型」(28年度265件→29年度357件)となっている(第20表)。

※ セクシュアルハラスメントの相談件数は、発生が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20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26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
労働相談総計		53,104件 (0.8)	51,960件 (△2.2)	53,019件 (2.0)	51,294件 (△3.3)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		1,162件 (△16.8) [2.2]	1,198件 (3.1) [2.3]	1,555件 (29.8) [2.9]	1,569件 (0.9) [3.1]
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	213件	216件	389件	488件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	256件	511件	265件	357件
	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	83件	152件	63件	115件
	その他・不明	631件	496件	869件	686件

( ) は対前年度比 (%) [ ] は構成比 (%)

第21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	51,294件 [100.0]	7,825件 [15.3]	4,358件 [8.5]	2,593件 [5.1]	8,456件 [16.5]	28,062件 [54.7]
セクシュアル ハラスメント 相談件数	1,569件 [100.0]	220件 [14.0]	188件 [12.0]	84件 [5.4]	391件 [24.9]	686件 [43.7]

[ ] は構成比 (%)

第22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
51,294件 [100.0]	1,392件 [2.7]	3,936件 [7.7]	3,746件 [7.3]	2,037件 [4.0]	3,962件 [7.7]	974件 [1.9]	791件 [1.5]
セクシュアルハラスメント 相談件数 1,569件 [100.0]	69件 [4.4]	211件 [13.4]	143件 [9.1]	41件 [2.6]	279件 [17.8]	18件 [1.1]	13件 [0.8]
	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
	2,937件 [5.7]	1,735件 [3.4]	5,873件 [11.4]	9,518件 [18.6]		2,221件 [4.3]	12,172件 [23.7]
	15件 [1.0]	56件 [3.6]	172件 [11.0]	233件 [14.9]		94件 [6.0]	225件 [14.3]

[ ] 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】 同僚のセクシュアルハラスメント

相談者は、小売店に勤務する有期契約の学生アルバイト。健康診断などについて同僚らからセクシュアルハラスメントに当たる発言をされたため、健康診断を会社指定の病院で受診しなかったところ、翌月以降の勤務シフトが組まれなくなり、事実上の解雇状態となったため、相談者はあっせんを希望するに至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者の主張する事実の一部分は同僚らが認めている事実が明らかになった。また、相談者が自身の思いを会社に受け止めてもらいたいとの意向が強かったことから、相談員の同席など相談者の安全に十分な配慮を行った上で、労使間での直接の話合いを実施した。

その後、センターが調整を行った結果、従業員の不適切な言動についての遺憾の意の表明、社内調査の継続とセクシュアルハラスメントの事実が判明した場合の厳正な処分、セクシュアルハラスメント防止のための従業員教育・研修等の実施、雇用契約期間満了までの社宅の継続利用の許可及び家賃の会社負担、退職慰労金の支払いなどを内容とする合意が労使間で成立し、解決した。

### 【事例2】 上司のセクシュアルハラスメント

相談者は、小売店に勤務する有期契約のアルバイト。上司から身体接触や性的な発言をされて体調不良に陥り、仕事を休まざるを得なくなったが、会社の相談窓口相談しても具体的な対応がなされない上に、賃金の補償もなされていないことに納得がいかず、来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、上司は相談者の主張する言動を概ね認めているため、既に別店舗への異動を発令し、処分の予定であるが、相談者の体調不良と上司の言動との因果関係の証明が困難であるため賃金面の補償は困難との回答があった。これに対し、センターは、上司が事実関係を概ね認めている以上、何らかの補償が必要であるとの助言を行った。

その後、センターが調整を行った結果、相談者の退職日を確定し、退職日までの休業補償を行うことなどを内容とする合意が労使間で成立し、解決した。