

## 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。

#### 〈平成30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2,036件で、29年度より467件(29.8%)増加した(第20表)。
- (2) 男女別では、女性1,396件(68.6%)、男性640件(31.4%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,397件(68.6%)、使用者527件(25.9%)、その他112件(5.5%)となっている。
- (4) 産業別では、「卸売業、小売業」521件(25.6%)、「製造業」444件(21.8%)、「サービス業(他に分類されないもの)」211件(10.4%)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(29年度686件→30年度888件)、次いで「対価型」の訴え(29年度488件→30年度806件)、「環境型」(29年度357件→30年度374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ケースが多く、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27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
労働相談総計		51,960件 △2.2%	53,019件 2.0%	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		1,198件 3.1% 2.3%	1,555件 29.8% 2.9%	1,569件 0.9% 3.1%	2,036件 29.8% 4.1%
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	216	389	488	806
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	511	265	357	374
	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	152	63	115	104
	その他・不明	496	869	686	888

斜体文字は対前年度比 (%) 欄下段は構成比 (%)

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	50,137件	8,798件 17.5%	3,971件 7.9%	2,769件 5.5%	7,454件 14.9%	27,145件 54.1%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	2,036件	407件 20.0%	135件 6.6%	416件 20.4%	322件 15.8%	756件 37.1%

各欄下段は構成比 (%)

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
50,137件	1,245件 2.5%	3,678件 7.3%	3,052件 6.1%	1,532件 3.1%	4,622件 9.2%	1,378件 2.7%	812件 1.6%
セ ク シ ユ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	46件 2.3%	444件 21.8%	124件 6.1%	20件 1.0%	521件 25.6%	17件 0.8%	8件 0.4%
	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
	2,036件	1,765件 3.5%	2,297件 4.6%	5,641件 11.3%	7,838件 15.6%	1,785件 3.6%	14,492件 28.9%
	161件 7.9%	23件 1.1%	135件 6.6%	211件 10.4%	94件 4.6%	232件 11.4%	

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】 同僚及び取引先からのセクシュアルハラスメント

相談者は、会社の営業職。先輩社員や取引先との宴席で度々抱きしめられるなどの不適切な行為を受けていたが、周囲との軋轢を回避するために耐えていた。ストレスから体調不良に陥ったため、上司に被害を申し出たが、適切な対応がなされなかったため、さらに体調が悪化し、休職に入った。その後、親族の勧めでセンターへの来所相談に至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、相談者からの被害の申し出があった後に、人事部が主導して面談や聞き取り調査を行っていたものの、具体的な対応は行われていなかった。センターの助言により、会社は企業風土やハラスメント対応の不備が本件の原因の一つであったことを認識し、相談者の要望に真摯に対応する姿勢へと変化した。相談者の意向も踏まえて解決条件を調整した結果、会社都合による退職、加害者の謝罪文の交付、解決金の支払い等を骨子とする合意に至り、解決した。また、会社は、本件を契機として、相談窓口の整備や社内研修の強化などの全社的なハラスメント対策に取り組み始めた。

### 【事例2】 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、飲食店のパートタイム労働者。日常、社長からハグされていたが、社長も相談者も海外で暮らしていた経験があったため、挨拶程度のものであると認識していた。ところが、ある日、社長から抱きつかれ、キスをされるという被害に遭った。相談者は、メンタル不全に陥って出勤不能となり、来所相談に至った。

センターが社長に事情を聞いたところ、事実関係を認めた上で、謝罪の意思を示し、相談者の希望する解決に応じる考えがあることを述べた。相談者に解決条件を確認したところ、店舗での継続勤務は望まず、退職後の当分の間の生活資金を補償してほしいとの意向であったため、金銭解決の方向で調整を進めた結果、円満退職と解決金の支払い等を内容とする合意が成立し、解決した。