

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。

〈令和元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2,099件で、平成30年度より63件(3.1%)増加した(第20表)。
- (2) 男女別では、女性1,328件(63.3%)、男性771件(36.7%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,434件(68.3%)、使用者561件(26.7%)、その他104件(5.0%)となっている。
- (4) 産業別では、「運輸業、郵便業」315件(15.0%)、「医療、福祉」305件(14.5%)、「サービス業(他に分類されないもの)」267件(12.7%)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(平成30年度888件→令和元年度796件)、次いで「対価型」の訴え(30年度806件→元年度747件)、「人事労務管理上の相談」(30年度104件→元年度354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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
労働相談総計		53,019件 2.0%	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		1,555件 29.8% 2.9%	1,569件 0.9% 3.1%	2,036件 29.8% 4.1%	2,099件 3.1% 4.0%
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	389	488	806	747
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	265	357	374	239
	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	63	115	104	354
	その他	869	686	888	796

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	52,884件	8,896件 16.8%	4,144件 7.8%	3,239件 6.1%	7,348件 13.9%	29,257件 55.3%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	2,099件	352件 16.8%	636件 30.3%	149件 7.1%	389件 18.5%	573件 27.3%

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
52,884件	1,762件 3.3%	3,543件 6.7%	3,045件 5.8%	1,601件 3.0%	4,263件 8.1%	993件 1.9%	1,039件 2.0%
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	243件 11.6%	137件 6.5%	203件 9.7%	315件 15.0%	122件 5.8%	21件 1.0%	7件 0.3%
	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
	2,099件	1,966件 3.7%	1,792件 3.4%	5,977件 11.3%	8,776件 16.6%		2,100件 4.0%
	108件 5.1%	19件 0.9%	305件 14.5%	267件 12.7%		92件 4.4%	260件 12.4%

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】 管理職からのセクシュアルハラスメント

相談者は、情報通信業の会社に勤務していた事務系の正社員。在職中に、主に酒席で部長から体を触られるなどの複数回のセクシュアルハラスメント被害を受けていた。相談者は、退職を契機として、ハラスメント被害をうやむやにしたいとの気持ちで、社長に直接被害を訴え、謝罪を求めたところ、当事者間で直接話し合うようにとの回答を受けた。相談者は、自身での対応に不安を感じ、来所した。

センターが社長に直接事情を聴いたところ、相談者が主張しているセクシュアルハラスメント行為の事実を当該部長が概ね認めており、和解により円満に解決したいとの意向であった。そこで、センターは、労使の意向を慎重に確認しながら解決条件を調整したところ、会社及び当該部長からの謝罪と和解金の支払い、社内でのセクシュアルハラスメント再発防止策の実施等を内容とする合意が成立し、解決した。

【事例2】 役員からのセクシュアルハラスメント

相談者は、運輸業の会社の営業担当の正社員。相談者は、運行管理担当の執行役員から勤務終了後に度々食事に誘われ、やむなく何度か酒席を共にしていたが、ある日、身体を触られる等のセクシュアルハラスメント被害を受けた。翌日、会社の人事部門に相談したが、その後、具体的な調査等が行われないばかりか、人事部長から当該執行役員を擁護するような連絡が入ったり、当該執行役員からも話し合いによる解決を求めるような連絡が来た。相談者は、次第に体調不良に陥って出社もままならなくなったことから、来所した。

センターが社長に直接連絡をとり、相談者の主張を伝えつつ事情を聴いたところ、人事部長と当該執行役員からは相談者と若干の行き違いが発生している程度の報告しか受けていなかったことから、事の重大さを認識し、今後は顧問弁護士と直接連絡をとりながら適切に対応していくとの回答があった。

その後、センターが解決条件を調整したところ、問題が解決するまでの間は相談者を出勤扱いとし給与を全額補償すること、会社と当該執行役員が連帯して相談者に慰謝料を支払うことなどを内容とする合意が成立した。また、会社は、この事件を契機として、ハラスメント相談窓口を整備するとともに、ハラスメント防止研修等も実施することとした。その後、体調を回復した相談者は職場に復帰することができた。