

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関連の職場トラブルの特徴】

セクシュアルハラスメントの相談には、上司としての社会的な地位を利用して部下に性的関係を迫るといふ、いわゆる対価型の案件がある。加害者とされた男性は、当座は事実を否認し、証拠を突きつけられると「あれは純粋な恋愛感情だった」と言い訳をする。こうしたやり取りを続ける中で、セクハラをした側もされた側も、傷を深めていく。

職場での噂話なども、加害者の気がつかないうちに、話題の対象とされた人に深いダメージを与えていることがある。

こうした結果、「出社しようとするが、身体が言うことをきかない」という心身の症状を訴える相談者がおり、会社側は「ただの無断欠勤」として、これを処理する。あっせん段階に至って事実を知った会社側が、事の深刻さに頭を抱えることも、しばしばある。

〈平成21年度のセクシュアルハラスメント労働相談の傾向〉

- (1) セクシュアルハラスメントに関する労働相談は1,895件で、20年度より196件（△9.4%）減少した。（第20表）
- (2) 男女別では、男性793件（41.8%）、女性1,102件（58.2%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,176件（62.1%）、使用者599件（31.6%）、その他120件（6.3%）となっている。
- (4) 産業別では、一般の相談に比べ「サービス業」「建設業」「製造業」「情報通信業」「金融業、保険業」での相談割合が高くなっている。（第22表）
- (5) セクハラの内容をさらに細分類すると、「環境型」の訴えが（20年度682件→21年度752件）が5年連続で増加し、最も多くなっており、一方「対価型」（20年度846件→21年度429件）は、大幅に減少している。（第20表）

※セクシュアルハラスメントの相談の件数は、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、セクハラ行為に対する意識が高く、なお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、わずかな相談者増でも、相談件数に与える影響が大きい。

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18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
労働相談 総 計		55,700件 (14.2)	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		2,556件 (9.9) [4.6]	2,723件 (6.5) [5.0]	2,091件 (△23.2) [3.8]	1,895件 (△9.4) [3.4]
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	1,220件	1,321件	846件	429件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	464件	520件	682件	752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	450件	361件	173件	111件
	その他・不明	422件	521件	555件	635件

() は対前年度比 [] は全体に占める割合(%)

第21表 企業規模別・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
労働相談 総 計	55,082件 [100.0]	11,882件 [21.6]	7,067件 [12.8]	4,821件 [8.8]	10,081件 [18.3]	21,231件 [38.5]
セクシュアルハラスメント 相談件数	1,895件 [100.0]	503件 [26.5]	98件 [5.2]	265件 [14.0]	736件 [38.8]	293件 [15.5]

[] 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
55,082件 [100.0]	1,734件 [3.1]	4,718件 [8.6]	6,092件 [11.1]	2,282件 [4.1]	5,525件 [10.0]	1,451件 [2.6]	698件 [1.3]
セクシュアルハラスメント 相談件数	97件 [5.1]	206件 [10.9]	345件 [18.2]	109件 [5.7]	149件 [7.9]	106件 [5.6]	8件 [0.4]
1,895件 [100.0]	2,124件 [3.9]	2,156件 [3.9]	4,225件 [7.7]	10,698件 [19.4]	462件 [24.4]	1,579件 [2.9]	11,800件 [21.4]
	46件 [2.4]	19件 [1.0]	58件 [3.1]	462件 [24.4]	43件 [2.3]	43件 [2.3]	247件 [13.0]

[] 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】 先輩社員からのセクシュアルハラスメント

相談者は、先輩社員から携帯電話に卑猥な内容のメッセージを何回も送られた。勤務先は少人数の職場のため、加害者と一緒に仕事をすることは精神的に耐えられない。加害者を異動してもらえないかと相談に来所した。

センターにおいて、会社側と相談者、相談員の3者で、携帯電話に記録された内容を確認した。会社側は「本来であれば解雇したいところであるが、報復が怖いという相談者の強い要望もあるので、業務上の理由により加害者を配転する形で対処したい」とのことだった。

その後、会社側から、加害者に異動を命じ、加害者もこれを受け入れたとの連絡があった。

【事例2】 同僚からのセクシュアルハラスメント

相談者は、2年程前、同僚から髪や首などを触られたり、後をつけられるなどのセクシュアルハラスメントを受け、本社に相談した。会社が加害者に注意した結果、身体に触ることは無くなったが、つきまとい行為は続いている。本社に再度相談したが、何も対応してもらえない。このままでは安心して働けないので、加害者を他の職場に配転して欲しいとして相談に来所した。

センターでは、会社側から事情を聴取したところ、「相談者の訴えを受け、一度加害者を呼び注意した結果、その後は問題はなくなったと認識していた」とのことだった。センターから再調査を依頼したところ、会社から「目撃者から事情聴取を行ったところ、加害者が相談者の身体に触っていたことや周辺をうろついていたとの証言を得た。一方、加害者は全面否定しており、『目撃者は信用できない、配転するなら会社を訴える』と主張しているため、会社として対応できない状況」との連絡があった。

その後、新たに加害者が相談者への性的中傷を行っていることが確認されたため、会社は配転を行うこととした。併せて、加害者から誓約書（①相談者への性的中傷などの発言をしない、②就業規則を遵守し誠実に勤務する）を提出させることで、相談者も了解した。

【事例3】 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、社長から創立記念の祝いにと二人だけの食事に誘われたが、家庭の用事もあり、また、創立記念ならば社員皆で行くのが通常だと思い断った。翌日から、社長の態度が変わり、相談者とは会話せず無視されるようになった。2週間ほど無視の状態が続いたため、原因などを考えこんでしまい、体調不良となり3日間仕事を休んだ。休み明けに出社したところ、社長から「次の仕事は見つからないのか。裏切られてショックだ」などと言われ、解雇なのか確認したが曖昧にされた。翌日から、また体調不良で出社できなくなったと相談に来所した。

センターでは、社長から事情を聴取したところ、食事の誘いを断られたことから、相談者を無視し、解雇をほのめかしたことについても、事実を認めた。ただ、「相談者をどうこうするつもりはなかった。謝罪もするし、欠勤分の賃金も保証するので、相談者には復職して欲しい」と主張した。

相談者は、「社長との信頼関係を回復できない」との考えだったことから、退職条件について調整を行った結果、社長からの謝罪と解決金を支払うことで双方が合意した。

【事例4】 過去のセクハラ加害者の人事異動

相談者は、3年前、同僚に誘われ、ホテルのバーで飲んでいる最中に意識不明になった。翌日気が付くとセクハラを受けたような状態にあり、直後に会社に訴えたところ、同僚は国外の支店に異動になった。

最近、その同僚が帰国するとの噂を聞き、会社に自分と違う支店への異動を要請した結果、同僚は他の支店に配属されたが、今後も安心して働き続けるため、自分とは絶対に同じ職場にならないような保証が欲しいとして相談に来所した。

センターでは、会社から事情を聴取したところ、「3年前にはセクハラの実態は調査が行ってなかった」ことを認め、改めて調査の実施と調査結果に基づく処分を行うことを約束した。

その後、会社として調査を行っていたところ、親会社が、子会社を含めた統一的な対応基準を策定し、懲戒処分の指針が施行された。

同指針に基づき、同僚に対する処分が決定され、併せて、同僚を相談者と同じ支店には異動させないことが確約された。