

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、想像以上に、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も多い。また、会社側もあっせん段階に至って、初めて事実の深刻さを知り、頭を抱えることもしばしば見られる。

〈平成23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2,418件で、22年度より471件(24.2%)増加した。(第20表)
- (2) 男女別では、女性1,528件(63.2%)、男性890件(36.8%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,588件(65.7%)、使用者661件(27.3%)、その他169件(7.0%)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」「情報通信業」など業種での相談割合が高くなっている。(第22表)
- (5) セクハラ相談内容をさらに細分類すると、「環境型」の訴えが(22年度790件→23年度931件)が7年連続の増加で、最も多くなっており、一方「対価型」(22年度471件→23年度647件)も、2年連続で増加した。(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ケースが多く、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20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
労働相談 総 計		54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		2,091件 (△23.2) [3.8]	1,895件 (△9.4) [3.4]	1,947件 (2.7) [3.7]	2,418件 (24.2) [4.6]
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	846件	429件	471件	647件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	682件	752件	790件	931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	173件	111件	355件	346件
	その他・不明	555件	635件	591件	658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	52,363件 [100.0]	12,462件 [23.8]	5,709件 [10.9]	4,165件 [8.0]	8,609件 [16.4]	21,418件 [40.9]
セクシュアルハラスメント 相談件数	2,418件 [100.0]	789件 [32.6]	305件 [12.6]	162件 [6.7]	603件 [24.9]	559件 [23.1]

[] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、計と一致しない）

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	
52,363件 [100.0]	1,552件 [3.0]	4,367件 [8.3]	3,749件 [7.2]	2,123件 [4.1]	5,421件 [10.4]	1,342件 [2.6]	1,008件 [1.9]	
セクシュアルハラスメント 相談件数	167件 [6.9]	130件 [5.4]	335件 [13.9]	6件 [0.2]	239件 [9.9]	159件 [6.6]	120件 [5.0]	
	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	
	2,418件 [100.0]	2,851件 [5.4]	1,792件 [3.4]	4,759件 [9.1]	10,955件 [20.9]		1,418件 [2.7]	11,026件 [21.1]
		70件 [2.9]	148件 [6.1]	225件 [9.3]	587件 [24.3]		49件 [2.0]	183件 [7.6]

[] は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

<セクシュアルハラスメント関連のあっせん事例>

【事例1】 派遣先社員からのセクシュアルハラスメント

相談者によると、派遣先の同僚より宴席でセクハラを受け休職した。その後、職場へ復帰するが、派遣先社員の上司からセクハラを受けたり、職場内で事実無根の噂などを流された。

また、派遣先でパワハラも受け、メンタル不調になり再度休職。復職を希望するが拒否された上、併せて、派遣契約が終了する旨も通告された。派遣先の社員からセクハラ及びパワハラ被害に遭い働けなくなったのに一方的に契約終了されるのは納得いかない、と行って来所した。

センターが会社側（派遣元）に事情聴取すると、会社は、「上司からのセクハラは社内調査でも事実を確認できない。復職について拒否はしておらず、相談者に、現在の契約終了後の別の派遣先を打診したが、『他の派遣先での就業は希望していない』とのことだった。相談者は、入社当時より勤怠等に問題があり、職場へ戻すことはできない。」と主張した。

センターから、事務用機器操作の種別で相談者を派遣し実際は一般事務の業務をさせていたこと等は不適切であり、また、解雇には合理的な理由が必要であることなどを説明。併せて、勧奨退職の検討を助言・依頼した。

その後、会社側が「勧奨退職」での調整を希望し、相談者からも退職条件の提示がなされ会社もそれを受諾。両者が合意した。

【事例2】 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、事務職で入社。他に誰もいなくなると、社長が、肩や顔をさわったり、手をにぎったりしてくる。やんわりとやめてほしいといっても、やめてくれない。それ以上は怖くてはっきりと拒絶できない。そのため、ストレス性の胃腸炎等で体調が悪化し、薬を飲みながら出勤していた。しかし、最近になって更に体調が一層悪化、出社できなくなった。会社に行くのが怖くてたまらない。これ以上、会社とかかわりたくないで、退職する方向で考えたいが、社長にはセクハラをしたことを認めて謝罪してほしいと相談に来所した。

当初、相談者が精神的に不安定な状況等であったため、センターは、社長にまず本人の病状を伝え、センターがあっせんに入ることに協力をお願いした。

その後、社長から事情聴取。社長は当初セクハラの意味は否定したが、肩等に触ったことなど行為の一部を認めた。その後のやりとりで、相談者の主張や当所の説明を受け入れ、自分の行為がセクハラであったことを認め、文書での謝罪に合意した。

また、社長からは、相談者に対し慰留があったが、最終的には、相談者の体調回復を最優先に、傷病手当の手続きをとること、会社都合扱いで退職することで、両者が合意した。

【事例3】 セクシュアルハラスメント再発防止の徹底

企業内のセクシュアルハラスメント対応に関する相談。相談者は情報関係会社の社員である。特定の営業担当からの依頼を多く受け、その仕事の割合が相談者の業務として多いため、その担当との性的交渉の有無について、社長から宴会の席で言われた。

これに抗議したところ、社長からひととおりの謝罪があったが、その後も社内の雰囲気は変わらず朝から卑猥な話をする、また、取引先業者の担当が女性であるところにも性的な言動をするなど、社内全体で不適切な言動が散見される。とても見てられない。何とか社内の雰囲気を向上させられないかと来所相談。

センターから会社に対し、セクシュアルハラスメント防止に関する法的根拠等を説明した。

その後、会社はこれを受けて、社内のコンプライアンス委員会に諮るとともに役員会でも議題として取り上げて、解消に向けた対応を開始した。併せて、社内研修も実施することとなった。

相談者もこの対応に一定の理解・評価を示した。

【事例4】 セクシュアルハラスメントへの抗議を契機とした解雇

相談者は正社員として入社。職場は社長と二人だけだった。入社直後から、社長より、マッサージの練習だとして、関係ないところまで触られたり、口頭でも、性的な質問をされたりしてきたと言う。

これに抗議したところ、「接客態度に問題がある」との理由で解雇された。納得がいかないとして、相談に来所した。

センターが事情聴取したところ、社長はセクハラ行為及び解雇処分について不適切だったことを認めた。

その後、謝罪の意味を込めて、相談者に慰謝料を支払うことで双方が合意した。