

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という、いわゆる対価型の案件がある。

加害者とされた男性は、当初は事実を否認し、証拠や証言等を突きつけられると「あれは純粋な恋愛感情だった。合意の上であった。」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。

会合での卑猥な発言・冗談や職場での噂話なども、加害者が気付かないうち、想像以上に、相手方や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、「眠れない」「出社しようとするが、身体が言うことをきかない」という心身不調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、対応に苦慮することもしばしば見られる。

〈平成24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1,707件で、23年度より711件（△29.4%）減少した。（第20表）
- (2) 男女別では、女性1,064件（62.3%）、男性643件（37.7%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,177件（69.0%）、使用者433件（25.4%）、その他97件（5.7%）となっている。
- (4) 産業別では、一般の相談に比べ「情報通信業」「医療、福祉」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（23年度931件→24年度720件）が最も多く、次いで「対価型」の訴えが（23年度647件→24年度461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。そのため、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21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
労働相談 総 計		55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		1,895件 (△9.4) [3.4]	1,947件 (2.7) [3.7]	2,418件 (24.2) [4.6]	1,707件 (△29.4) [3.3]
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	429件	471件	647件	461件
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	752件	790件	931件	720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	111件	355件	346件	287件
	その他・不明	635件	591件	658件	404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	52,155件 [100.0]	12,093件 [23.2]	5,536件 [10.6]	3,811件 [7.3]	8,778件 [16.8]	21,937件 [42.1]
セクシュアルハラスメント労働 相談件数	1,707件 [100.0]	474件 [27.8]	208件 [12.2]	156件 [9.1]	232件 [13.6]	637件 [37.3]

[] 内は構成比

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
52,155件 [100.0]	2,143件 [4.1]	4,892件 [9.4]	3,483件 [6.7]	2,109件 [4.0]	6,086件 [11.7]	1,303件 [2.5]	672件 [1.3]
セクシュアル ハラスメント 労働相談件数	15件 [0.9]	149件 [8.7]	356件 [20.9]	103件 [6.0]	156件 [9.1]	12件 [0.7]	5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
	1,707件 [100.0]	2,365件 [4.5]	1,641件 [3.1]	5,562件 [10.7]	10,115件 [19.4]	1,760件 [3.4]	10,024件 [19.2]
	15件 [0.9]	38件 [2.2]	272件 [15.9]	323件 [18.9]	139件 [8.1]	124件 [7.3]	

[] 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

相談者は、派遣契約で事務系業務に従事。社内での宴席の帰りに、派遣先社員から突然キスをされた。その後、加害者から謝罪され、このことは無かったことにして欲しいと言われたが、ショックで会社へ出勤できなくなった。

相談者に対しては、これまでも同僚や管理職から社内での宴席や旅行への参加を執拗に誘われる等、数々のセクシュアルハラスメントがあった。本事件を契機にうつ病を発症し、暫く仕事ができない状況になった上、加害者に生活をめちやくちやにされた、と相談に訪れた。

センターから派遣先及び派遣元に事情を聞いたところ、派遣先及び派遣元ともに、相談者の要望について誠実に対応しセンターのあっせんで解決したいと希望したため、相談者に要望を確認。まず、賃金補償及びセクシュアルハラスメントの再発防止について相談者と派遣元が合意し、続いて相談者と派遣先との面談を設定した。

その結果、派遣先は①再発防止策の提示、②センターと加害者の面談設定、③4月以降の賃金補償の加算・治療費・慰謝料請求について加害者とセンターとの間を仲介する、ことについて了承した。

その後、センターと加害者が面談。相談者の相談経緯、現状、要望内容を伝えたところ、加害者がそれを受け入れ、支払いに関する合意が成立し和解となった。

【事例2】 上司等からのセクシュアルハラスメント

相談者は新卒で採用され、福祉施設で勤務していた。

上司等から、飲み会の席で卑猥な発言・冗談を受けたり、髪の毛や腕、腰等身体への接触をされるセクシュアルハラスメントを受け、相談者はうつ状態となり休職するに至った。

その後、相談者は、休職期間満了時期が直前に迫り、復職するか退職するかの判断を迫られて、対応に苦慮。センターへの相談に至った。

センターから会社に事情聴取を行った。当初、会社は、相談者の体調悪化は他のことが要因ではないか、と対応に消極的姿勢であったが、センターと事態の内容を把握・協議する中で、セクシュアルハラスメントの内容が深刻であるとの認識を持つに至った。

センターの調整の結果、加害者からの謝罪と慰謝料の支払い、加害者に対する処分等の対応がなされた。

【事例3】 上司からのセクシュアルハラスメント

相談者は製造業勤務のアルバイト社員。職場の送別会の席上で上司からセクシュアルハラスメントを受けたショックで出社できない状況に陥ったとして相談に来所した。

しかし、その際、「被害後、眠れない」等、精神的に不安定な状態であったため、気持ちの整理をしながら、落ち着いて今後の対応を検討するよう促し、暫く経過を見守った。

その後、相談者は改めて、センターを訪れ、あっせんの意向を表明した。

センターから、会社に事情を説明、事実確認を依頼した。

当初、会社は「送別会は業務時間外の出来事である」と関与に慎重な態度を示した。

しかし、センターが、使用者責任及び環境配慮義務等の観点から、当事者だけでなく会社の問題として向き合ってもらえるよう対応を促した。その結果、会社は、加害者及び関係者への聞き取り調査を経て事実関係を認識した様子で、加害者に対する人事上の処遇及び処分を決定した。

相談者に対しては、気持ちが落ち着き、具体的な要求が整理されるまで、慎重なやり取りを要した。要求事項が具体的にまとまるのを待ちながら、退職条件の調整を進め、①欠勤中の賃金補償、②加害者本人からの謝罪文及び慰謝料等で、双方が合意に達した。

【事例4】 社長からのセクシュアルハラスメント

相談者は、小規模事業所に勤務する事務職パート労働者。

週のうち1日、社長と二人きりになるが、体を近づけてきたり、手を握ったり、旅行に誘ったりする。会議終了後、玄関近くで突然手首をつかまれた。恐怖を感じ「やめてください」と大声で言った。その後、怖くて出勤できなくなり、現在、体調が悪化し休業中であると相談に来所した。

センターから事業所に事情聴取を行った。センターは、業務上の必要もないのに手に触ったり性的な話をするのは、本人が苦痛に感じていた以上、セクシュアルハラスメントに当たる行為であると説明した。

社長は高齢でセクシュアルハラスメントについての理解が乏しく納得を得るのは困難だったが、同席した役員の説得もあり、センターで調整を図ることについては了解が得られた。

調整の過程で、相談者の体調が不安定になり、労使の合意形成に時間を要した。しかし、最終的には、社長の謝罪と和解金の支払い及び合意退職等で両者が和解した。