

# セクシュアルハラスメントのない 職場に向けて

たかはし むつこ  
高橋 睦子 ●連合・副事務局長

## 1. はじめに

セクシュアルハラスメント防止に関する法制度は、1997年の男女雇用機会均等法改正で予防を目的として設けられた。その後、2006年改正で、第11条に男女双方が法的規制の対象とされ、事業主に、セクシュアルハラスメント防止措置が義務付けられた。

しかし、就業規則、労働協約の書面、方針の明確化、周知に取り組む企業は、未だ半数で、「相談室の設置、相談担当者の配置」は5.6%にとどまる。各都道府県の労働局に設置されている雇用均等室に寄せられる相談件数の52.5%（2011年度）がセクシュアルハラスメントに関するもので、精神的な被害、退職に追い込まれる深刻なケースもある。近年では、パワーハラスメントも問題化している。ハラスメントは、労働者の人格を侵害し、否定する重要な問題であり、企業にとっても働く意欲の低下、生産低下につながるとともにイメージダウンにもなる。誰もが働きやすい法制度、職場環境を整備するためにも政労使がセクシュアルハラスメントについての問題を認識して、その

防止に取り組むことが重要であると考えられる。

## 2. 職場でのセクシュアルハラスメントの実態

### (1) 2012年連合生活アンケート調査報告書より

連合は、職場や生活に対する意識や関心、ニーズの多様化を把握する目的として、「連合生活アンケート」を民間連合時代の1988年から隔年で実施してきた。調査票は、構成組織、組合員数、性別や年齢を考慮して配布し、回収された調査票は24,412枚（有効回収率67.2%）である。その調査項目に「職場でのセクシュアルハラスメント」を取り上げて実態等を把握した。その調査結果（れんごう政策資料2013年2月25日発刊）をもとに実態を報告する。

### ①セクハラを経験した、または、職場で見聞きしたことの有無（図1）

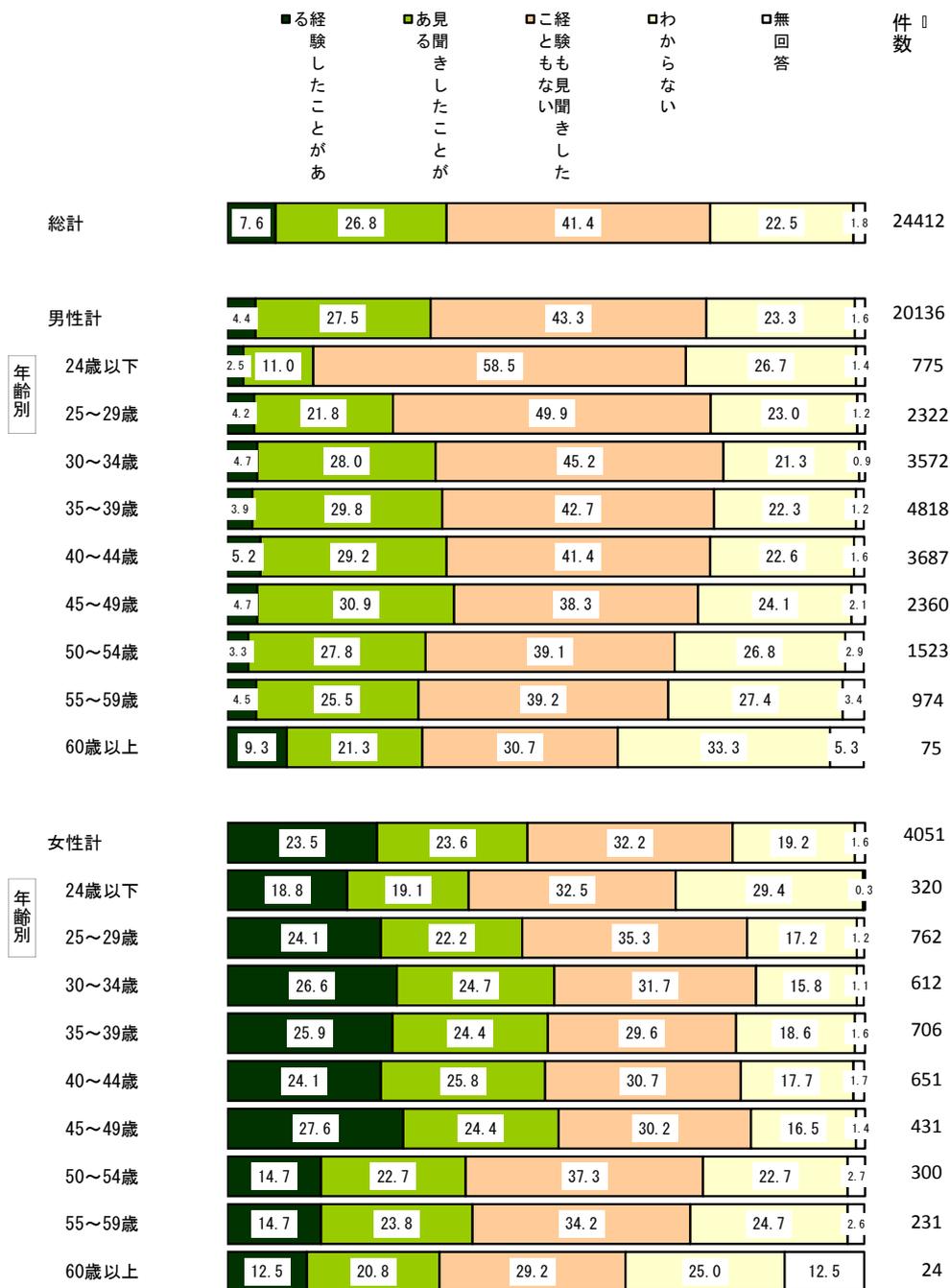
調査結果では、「経験も見聞きもしたことがない」が41.4%と最も多く、「見聞きしたことがある」が26.8%、「経験したことがある」は7.6%となっている。しかし、男女別にみると、男性が「経験も見聞きしたことがない」が43.3%と最も

多く、「見聞きしたことがある」が27.5%、「経験したことがある」は4.4%とわずかである。

一方、女性は「経験したことがある」が23.5%、「見聞きしたことがある」が23.6%であり、これらを合わせた比率は半数近くを占めている。また、

年齢別では、20代後半から40代後半層で「経験したことがある」と「見聞きしたことがある」がそれぞれ2〜3割を占め、24歳以下や50代に比べて多くなっている。

図1 セクハラを経験した、または、職場で見聞きしたことの有無



出所：連合（2013）「2012年連合生活アンケート調査報告書」

これらの結果から男性よりも女性の方が、セクシュアルハラスメントを見聞きしたり、経験したりしたことが多いことがうかがえる。また、被害を受けることが多い傾向から意識や関心も高いといえる。

## ②職場でセクハラを受けた場合の対応

セクハラを「経験したことがある」と回答した組合員に対して、セクハラを受けた際の対応についての結果をみると、男女ともに「何もしなかった」が多数で、男性については、54.0%と半数強を占めている。具体的な行動では、男性は「本人に直接抗議・注意した」が21.6%、「上司や同僚に相談した」が14.6%となっているのに対して、女性は「本人に直接抗議・注意した」(26.7%)、「上司や同僚に相談した」(24.1%)とともに、「家族や友人などに相談した」が20.9%でいずれも男性を上回り、「家族や友人などに相談した」で違いがある。また、男女ともに「組合に相談した」「会社の相談窓口で相談した」「行政の窓口で相談した」は低くなっている。次に、年齢別で見ると、男性の40代前半以下の層では「何もしなかった」が5～6割を占めている。40代後半以上の層では、「組合に相談した」が2割弱となっている。一方、女性の30代後半以下の層では「家族や友人などに相談した」が2～3割を占めている。

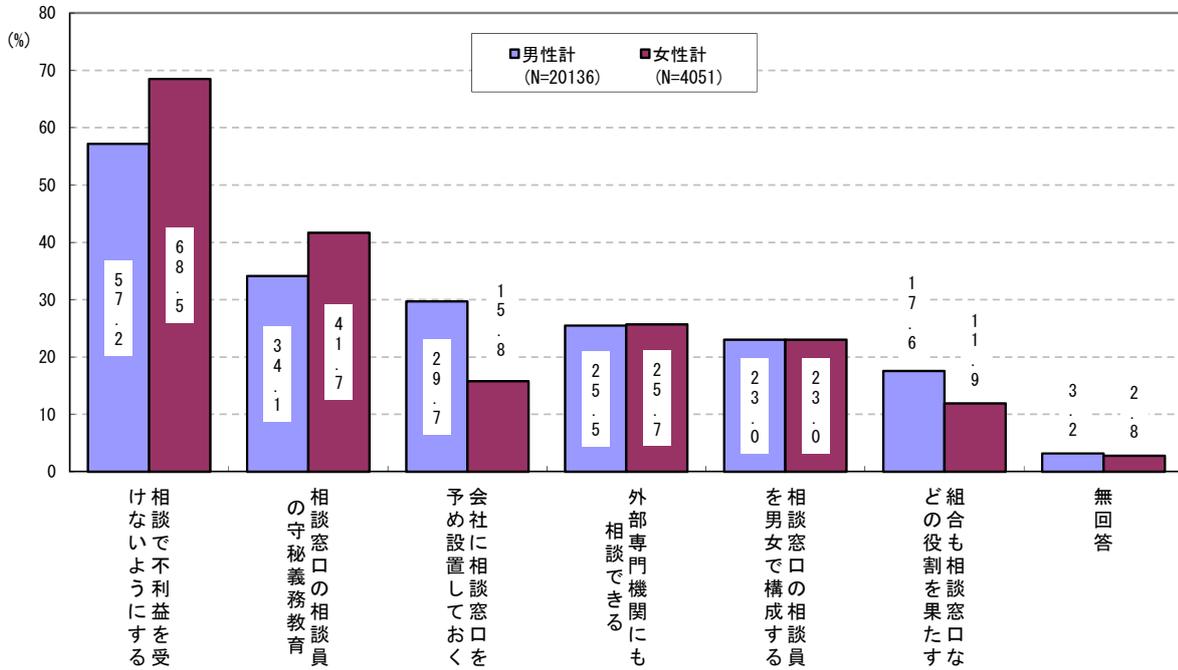
この調査結果からは、企業に「相談窓口」が設置されていない現状もあり、相談窓口、相談体制が機能していない実態が浮かび上がる。また、周

囲の上司、同僚、家族や友人に相談することで、解決の糸口を見出そうとするケースもあるが、多くが「何もしなかった」という実態がうかがえる。

## ③セクハラ相談先の配慮(図2)

セクハラについて相談するときに、必要な配慮については、「相談したことで不利益を受けないようにする」が男性57.2%、女性では68.5%と最も多く、「会社の相談窓口の相談員がプライバシーを守るように教育されている」(男性34.1%、女性41.7%)が次に続く。また、男性は「会社に相談窓口をあらかじめ設置しておく」で女性を上回るのに対して、女性は「相談で不利益を受けないようにする」「相談窓口の相談員の守秘義務教育」で男性を上回っている。「労働組合も相談窓口などの役割を果たす」ことが必要とする回答は男性17.6%、女性11.9%である。年齢別では、男性のいずれの年齢層においても「相談で不利益を受けないようにする」が5～6割を占め最も多い。「組合も相談窓口などの役割を果たす」は、年齢層が高くなるほど比率も高くなっている。女性は、年齢にかかわらず、「相談で不利益を受けないようにする」が7割前後、「相談員の守秘義務教育」が4割前後を占める。以上の回答から、相談したことで不利益を受けないことは、最も重要な視点であり、プライバシーの保護、相談窓口の相談員の守秘義務教育は欠かせないことがわかる。また、相談窓口がきちんと設置されていなければならぬことは言うまでもない。

図2 セクハラについて相談するときに必要な配慮



出所：連合（2013）「2012年連合生活アンケート調査報告書」

(2) 連合「なんでも労働相談ダイヤル」の相談事例から

連合は、2012年12月11日～12日に全国の地方連合会において「全国一斉労働相談ダイヤル」に取り組んだ。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントに関する相談が増加傾向にあることを受け、「職場のパワーハラスメント」をテーマに実施した。その集約相談件数は、528件で昨年より150件近く増加している。最も多い相談内容は「嫌がらせ・セクハラ」で37.3%、次いで「解雇・退職強要・契約打ち切り」9.6%、「就業規則・雇用形態」5.3%である。男女別では、女性の割合が通常の相談より多い「嫌がらせ・セクハラ」の相談内容は、威圧的な言葉や態度で叱責する、暴力を振るわれる、無視・暴言により体調を壊す、「うつ病」になるなどの事例が寄せられた。なかには、上司からセクハラを受け、拒否したらパワハラを受けるようになり退職を考えたなど深刻なケースもある。

(3) 各都道府県労働局の雇用均等室に寄せられる相談の状況

男女雇用機会均等法は、第11条で「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定している。また、17条では、「事業主は、労働者が前項（紛争解決）の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」とし、行政による指導に応じない場合の企業名公表の対象にもセクシュアルハラスメントを追加し、調停手続きに関しても、関係当事者に加えてセクシュアルハラスメントの行為者にも出頭を求めて意見を聴くことができるようにした（浅倉、島田、盛 2011）。

さらに、指針において、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容(対価型セクシュアルハラスメント、環境型セクシュアルハラスメント)や事業主が講ずべき措置の内容(方針の明確化及びその周知、啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適正な対処)など詳細に規定している。

しかし、厚生労働省「雇用均等基本調査」より「セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容別企業割合」(厚生労働省:男女雇用機会均等関係資料)をみると、就業規則、労働協約の書面、方針の明確化、周知に取り組む企業

は、未だ50.2%(2011年度)である。また、相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合では、「相談室の設置、相談担当者の配置」は5.6%にとどまり、62.6%が人事担当者や職場の管理職があたっている。方針の周知、明確化の方法として多いのが、マニュアル、ポスター、パンフレットの作成、職場研修の開催などである(図3、4)。事案に対する対応が難しいとあげられているのが、プライバシーの保護41.1%、事実確認の難しさ45.0%である。

図3 セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容別企業割合

出所：厚生労働省 男女雇用機会均等関係資料（「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」）

図4 セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合

出所：厚生労働省 男女雇用機会均等関係資料（「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」）

各都道府県の労働局に設置されている雇用均等室に寄せられる相談件数の52.5%（2011年度）がセクシュアルハラスメントに関するもので、前年度より増加している。また、女性労働者からの相談が63.1%を占めている。さらに、労働局長による紛争解決の援助申立て受理件数は53.4%、機会均等調停会議による調停申立て受理件数は67.9%、助言件数は67.9%と男女雇用均等法の中で最も多い状況である。2011年度の助言・指導・勧告件数も44件にのぼる。それらの多くに、会社としてセクシュアルハラスメント防止の措置を講じていない実態が浮かび上がった。

一方、近年では増加している民事訴訟の多くが加害者本人の不法行為の責任を認めるものとなっている。また、企業の法的責任も問われ、会社に対して労働契約上使用者が負う付随義務の不履行を根拠に損害賠償を命じるケースも見られる（浅倉、島田、盛 2011）。

### 3. 具体的な取り組みと課題

連合は、政策・制度要求と提言、春季生活闘争、男女平等月間など、年間を通して男女平等課題の一環として、セクシュアルハラスメント防止に向けて具体的な取り組みを展開してきた。

#### (1) 男女雇用機会均等法の法制度の定着、点検の取り組み

職場において、男女雇用機会均等法が実効性のあるものとなっているか、配置や職務内容、昇進・昇格の基準の運用での不利益取り扱いはないか、セクハラ防止措置の実効性は担保されているかなど、労使協議等で定着、点検の取り組みが重要である。

相談窓口の設置など、相談体制がはかられていない実態があることから、相談体制の整備は、すべての職場で取り組むことが必要である。

セクシュアルハラスメントのない職場をめざす

うえで、私たちは、セクシュアルハラスメントが起こる背景を押さえておくことが必要である。要因の一つは、ジェンダー(社会、文化的に固定化された性別役割意識)だと考える。職場で個人を性別によって固定的な見方で見て、「女のくせに」「男のくせに」といった意識がセクシュアルハラスメントにつながる。固定的な性別役割意識を解消し、企業、職場での男女平等に取り組んでいることが重要である。女性労働者の活用や能力が発揮されず、男性中心の発想であれば、セクシュアルハラスメントの起こりやすい環境をつくりだしてしまうのではないだろうか。さらに、プライバシーへの過干渉、性的な言動に対する意識の違いなども要因であると考え。そのためにも防止対策、相談体制、適切な対応、二次被害を防ぐための相談者のプライバシーは確保されなければならない。そして、被害者保護の視点で就業継続の取り組みも重要である。

## (2) 職場での取り組み

職場でのセクシュアルハラスメント防止対策には、①人権尊重の視点、②職場環境の問題、③正しい理解と意識改革が必要である。また、被害者の保護の視点も欠かせない。

- ・職場にセクシュアルハラスメント防止計画や防止マニュアルはあるか
- ・労働組合として実態調査を行っているか
- ・労働組合も相談窓口などの役割を果たしているか
- ・相談員は男性、女性の双方で構成されているか

### 【参考文献・資料】

浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾(2011)『労働法 第4版』有斐閣アルマ  
東京都産業労働局「平成20年度セクシュアルハラスメント防止ハンドブック」  
連合「2014～2015年度政策・制度要求と提言」(案)  
厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会資料

- ・担当者に、相談者のプライバシーを守ることがを教育しているか(二次被害防止)
- ・外部専門機関との連携の仕組みがあるか
- ・被害にあった人が就業継続できるよう配慮しているか
- ・パートタイム労働者や派遣労働者も対象であることが周知されているか

以上のような具体的なセクシュアルハラスメント防止の措置をチェックし、取り組むとともに、男女平等の職場にしていくことが必要である。

## (3) 今後の課題

現在、男女雇用機会均等法の改正の審議が、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会で行われている。現行法の第11条は、セクシュアルハラスメント防止の観点にとどまり、被害者が働き続ける権利の保障が不十分である。療養が必要な被害者の休業と復帰の権利を保障する具体的なルールや手続きは定められておらず、それらの過程で不利益が生じないようにするための具体的な定めもない。また、性別により役割を分担すべきとする意識にもとづく言動や性差別に関わる言動である「ジェンダー・ハラスメント」についての規制は、現行法では不明確であり、その整理は課題である。「ジェンダー・ハラスメント」の定義、ハラスメントの被害者が働き続けるために必要な措置を講じる義務を事業主に課し、就業継続を可能にするためのルールや手続きを示すことなど、法制度の実効性を確保していくことが必要である。