

**雇用均等室における行政指導等の状況**  
**男女雇用機会均等法第 11 条関係**  
**セクシュアルハラスメントについて**

※以下の事案では、「セクシュアルハラスメント」を「セクハラ」と表記する。

## 1. 均等法第11条関係の相談件数の推移

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
平成19年度	8,169	517	4,163	2,950	15,799
平成20年度	8,140	621	2,378	2,390	13,529
平成21年度	7,587	488	1,648	2,175	11,898
平成22年度	7,361	551	1,698	2,139	11,749
平成23年度	7,517	544	1,963	2,204	12,228

### <相談事案>

平成23年度の全国の相談件数の総数23,303件のうち、第11条関係（セクシュアルハラスメント）の相談件数は12,228件で全体の52.5%を占める。

\* A局とB局における相談内容のうち、セクシュアルハラスメントの事案は以下のとおりである。（相談者からの相談の内容）

- ・ 社長から食事に誘われたり、プライベートなことを執拗に聞かれたりして、精神的にまいつている。どのように対処すればよいか。（女性労働者）
- ・ 派遣で勤務しているが、派遣先の男性社員が身体に触れようとしてくる。派遣元や派遣先に相談しようとも思うが、相談したら契約を更新してもらえないのではないかと心配である。（女性労働者）
- ・ 経営者からセクハラ行為（腰を触る）を受け、精神的ストレスにより体調を崩した。退職しようと思うが、その際には退職理由を明確に伝えて慰謝料を要求したいと思っている。（女性労働者）
- ・ セクハラを受けたが行為者はセクハラを認めず、被害を受けた自分が退職して行為者はそのまま何もなしというのが納得できない。（女性労働者）
- ・ 店長から言動によるセクハラなどを受けたため相談窓口で相談したら店長が退職届を出せと言ってきた。（女性労働者）

- ・ アルバイト先で店長からセクハラ（身体を触る等）を受け、社長に相談したが店長に注意してくれない。（女性労働者）
- ・ 女性の社長からセクハラ（事業所に2人で泊まるように言う等）を受け、体調を崩した。（男性労働者）
- ・ 女性労働者から相談がなされていないのに、セクハラの実行者として処分を受けそうだ。会社の調査方法に疑問がある。（男性労働者）
- ・ 社内の相談窓口を担当しているが、女性社員から同じ職場の人から身体に接触する等の行為を受けて困っているとの相談を受けた。二次的な被害が懸念されるので、相談を受けたことが行為者に判明しないように行方を止めたいが、対策を教えて欲しい。（事業主）
- ・ セクハラ防止規程を作りたいので、ひな形はあるか、注意点があるか、教えて欲しい。（事業主）
- ・ 娘がセクハラを受けて仕事を辞めたいと言っている。（その他）

## 2. 報告徴収等の状況

平成23年度の全国で報告徴収をした事業所数は4,955事業所。助言件数総数10,008件のうち、第11条関係（セクシュアルハラスメント）の助言件数は6,393件で全体の63.9%を占める。

### <報告徴収件数の推移>

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
報告徴収件数	4,956	4,973	4,929	4,530	4,955

### <助言等の件数の推移>

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
助言件数	9,854	9,238	8,796	7,207	6,393
指導件数	7,861	6,279	5,330	3,842	3,234
勧告件数	22	26	2	11	44

### <助言事案内容>

- ・ 事業主はセクハラ防止対策について何の措置も講じていなかったため、法に沿った措置を講ずるよう助言した。
- ・ ①セクハラ防止の対象者を女性に限らず男女労働者とする事、②セクハラについて相談したこと、事実関係の確認への協力等を理由とした不利益取扱いを行わない定めを全ての労働者に周知することを助言した。
- ・ セクハラ防止対策について、①事業主の方針やセクハラ行為ごとの対処方針を非正規・派遣労働者を含む全労働者に周知・啓発すること、②相談窓口を非正規・派遣労働者を含む全労働者に周知すること、③セクハラ再発防止のための措置を講じること、④セクハラに関し相談したこと等を理由とする不利益取扱い禁止や相談者・行為者等のプライバシー保護についても非正規・派遣労働者を含む全労働者に周知することを助言した。
- ・ ①セクハラ防止対策に関する周知用のチラシが女性のみがセクハラの対象となっているように見える部分があるので修正すること、②相談窓口の周知では役職だけでなく相談担当者の氏名、相談方法を明確にすること、③チラシを掲示して再度、対策や窓口を周知すること、④相談は幅広に対応できるよう周知することをアドバイスした。
- ・ 派遣労働者にもセクハラ防止対策について周知することを助言するとともに、望ましい対応として、①事業主が配布している苦情相談窓口についてのチラシにセクハラ相談にも応じることを明記すること、②セクハラ行為者のプライバシー保護に留意する定め

は規定されているが、近年はセクハラに関する相談は寄せられていないということであり、今後実際に人事担当者がセクハラの事案に対応することになった場合には行為者のプライバシーも守らなければならないことに留意し、対応するようアドバイスした。

### 3. 労働局長による紛争解決の援助申立

平成23年度の全国の労働局長による紛争解決の援助申立件数610件のうち、第11条関係（セクシュアルハラスメント）の申立件数は、326件で53.4%を占める。

#### <内容別労働局長による紛争解決の援助の件数の推移>

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
申立受理	300	364	282	302	326
前年度からの繰り越し		31	27	23	20
援助終了	270	368	285	304	324
（うち解決）	188	241	178	190	223
（うち打ち切り）	82	127	107	114	101

#### <事案内容>（労働者から申立てられた内容）

※ A局とB局における労働局長による紛争解決の援助申立のうち、セクシュアルハラスメントの事案は以下のとおりである

- ・ 社長が専制的に運営しており、社長から言動によるセクハラを受けて不快に感じているが、社長が怖くて拒否もできない。大変傷ついたため退職したいと思っているが、社長には言動を止めて欲しい。
- ・ 朝礼の場でセクハラ発言があった。現在も継続して就業しており、①行為者に対して研修し反省お詫び文を提出させること、②取締役からの謝罪書面の提出と直接の謝罪等を求める。
- ・ 同僚からセクハラ（手を組もうとする等）を受けて、退職を余儀なくされた。退職条件について事業主と話し合っているが、離職票の退職理由を「職場内での重大な人間関係」とされることに納得いかない。離職票にセクハラがあったと明記するか、行為者の一方的な行為によって退職を余儀なくされたことがわかる表現にして欲しい。
- ・ 飲み会の帰りに社長からセクハラ（キスをする）を受け、出勤できなくなったため退職せざるを得なくなった。急に職を失い生活できなくなったので、金銭補償を求める。
- ・ 研修中に担当マネージャーから言葉によるセクハラ（服を脱げ等と言う）を受けたが、相談できる窓口がなかった。セクハラがあったことと会社に十分な体制がなかったことから不快な思いをし、会社に相談したところ解雇の話を持ち出されている。会社の謝罪、慰謝料、調査をする等のセクハラ防止対策を講じることを求めたい。

- ・ セクハラについて派遣元営業担当者に相談した。報復が怖いので派遣先には言わないでほしいとお願いしたにも関わらず、派遣先に情報が漏洩し、雇止めされた。金銭による補償を求める。
- ・ 上司からセクハラ（しつこく食事に誘う、胸を触る等）にあっているが、他の上司に相談しても対応してもらえない。こうした対応により体調を崩した。退職はしたくないので、休職の手続をして欲しい。
- ・ 先輩社員からのセクハラ（身体に触れる等）について事業主の相談窓口（コンプライアンス室）に相談したが、事業主は事実確認をしても行為者が「覚えていない」と主張していることを理由に何も対応しなかった。現在も出勤しているが謝罪すらないことに納得できない。謝罪等を求める。
- ・ 職場の責任者からセクハラ発言（自分と同僚の女性に性的関係があったと事実無根の話をする）があり、女性の方には謝罪があったが自分には謝罪がない。①セクハラのない職場環境にすること、②行為者からの謝罪と行為者の配置転換か退職、③継続就業、④ショックで休んだ日数を有給とすることを求めたい。
- ・ セクハラ（同僚から手紙での告白を受けた）について事業主に相談したところ、自分だけが片道2時間かかる事業所に配置転換された。現在も出勤しており何とかしてほしいと事業主にお願いしたが聞き入れられないため、より近隣の事業所への配置等の配慮を求めたい。
- ・ 元役員からのセクハラ（身体に触れる等）を含む労働問題について市の労働相談等に相談したことが理由で雇い止めの通告を受けた。雇い止めを撤回し、契約を更新して欲しい。

#### 4. 機会均等調停会議による調停開始の状況

平成23年度の全国の調停開始件数72件のうち、第11条関係（セクシュアルハラスメント）の調停開始件数は、48件で66.7%を占める。

##### <内容別機会均等調停会議による調停の件数の推移>

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
調停開始	48	43	54	49	48
前年度からの繰り越し		5	3	5	11
申請取り下げ（開始決定以降）	2	2	1	1	2
打ち切り	13	21	26	16	24
調停案の受諾勧告	28	22	19	26	27
（うち受諾）	25	21	17	21	23
（うち打ち切り）	3	1	2	5	3

##### <事案内容>（労働者から申立てられた内容）

- ・ 事業主からセクハラ（太ももを触られる等）を受けており、もう耐えられず退職するので金銭補償を求めたい。
- ・ 在職中に事業主自らによるセクハラ（胸を触られる等）を受けていたが、業務に支障をきたすと考えて拒否できず我慢していた。その後解雇されたが、在職中に受けたセクハラにより精神的苦痛を受けたことに対し慰謝料を求めたい。
- ・ 事業主からセクハラ（抱きつかれる等）を受け、出勤すると気持ちが悪くなるようになって退職した。その後もセクハラ対策は取られていない。慰謝料を求める。
- ・ 同性の社長からセクハラ（身体を触られる等）を受け、気持ち悪くて退職せざるを得ない状況となった。謝罪と金銭を求めたい。
- ・ 職場でのセクハラ（胸を触られる等）について会社に相談したら賃金が下がる部署への異動を打診され、これを断ると一方的に退職したことにされていた。会社でのセクハラ防止対策が適切に行われていなかったために退職を余儀なくされた。精神的ダメージを受けたことに対する慰謝料を求めたい。
- ・ 職場での言動でのセクハラについて会社に相談したが、会社は行為者の事情聴取も行わず、処分もしなかった。こうした一連の会社の対応により体調を崩し退職せざるを得なくなったことに対し、慰謝料を請求したい。