□発行日：2015年5月1日　　□掲載誌：労務事情（№1295）（発行：産労総合研究所）

解説

押さえておきたい！
最近のセクハラの傾向と防止対策

● アトリエエム株式会社 代表取締役　三木啓子

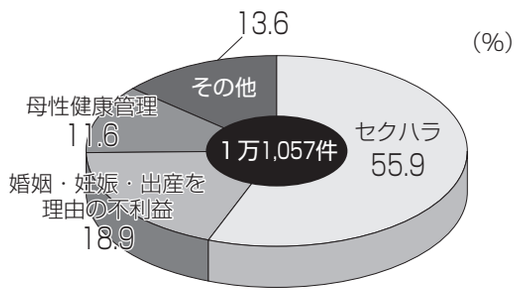
第1 はじめに

セクシュアルハラスメント（以下，セクハラ）が流行語大賞を受賞したのは，1989年のことでした。その年，福岡県の出版社に勤めていた女性社員が職場でセクハラを受けて，会社と行為者（加害者）に対して損害賠償請求の裁判を起こしました。そして，福岡地裁は1992年に会社の使用者責任を認める判決を出しました。それまでは，セクハラは男女間のトラブルとして扱われる傾向がありましたが，この判決は，個人間の問題ではなく「組織の問題」であることが明確に判断された，セクハラ裁判のリーディングケースとなりました。

それから4半世紀。その間，国は法律の改正や通達などによってセクハラ防止を企業に義務づけてはきました。しかし，セクハラのトラブルや相談が減る兆しはありません。労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談でも，半数以上を占めています（**図1**）。また，連合（日本労働組合総連合会）の調査でも，女性の4人に1人が被害を訴えています（**図2**）。雇用形態の多様化やインターネット等の普及などによって，20数年前とは違う背景，意識，手法によるものも増えてきているといえるでしょう。

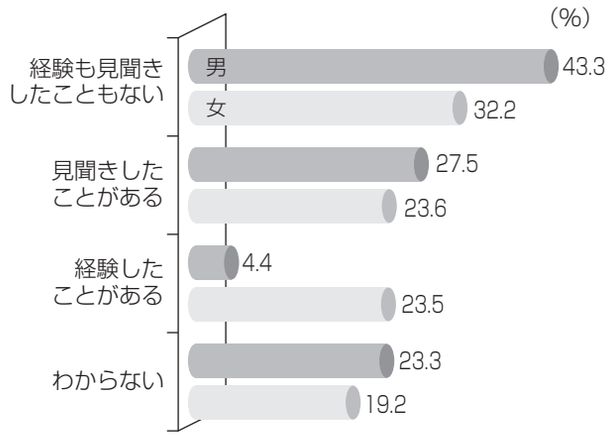
言葉は広く知られてはいるものの，「どこからがセクハラ」「担当者はどのように対応すればよいのか」と戸惑う人も多いようです。本稿では，最近の傾向を概括しつつ，さらにその防止対策についても考えていきたいと思います。

図1　労働局に寄せられた相談件数



資料出所：厚生労働省「平成25年度　都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」（2014年5月29日）

図2　セクハラ経験の有無



資料出所：連合「連合生活アンケート」（2012年）（男性約20,000人，女性約4,000人が回答）

第2 セクハラとは

男女雇用機会均等法※は，2007年の改正によって，男性に対する言動も含めて「事業主はセクハラ防止の

（C）アトリエエム株式会社

□発行日：2015年5月1日　□掲載誌：労務事情（№1295）（発行：産労総合研究所）

措置を講じなければならない」と規制が強化されました。さらに2014年には，同性に対するものも含まれることや性別役割分担意識の解消が，セクハラ防止には重要であることなども明示されました。

男女雇用機会均等法では，職場におけるセクハラとは「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり性的な言動により就業環境が害されること」と定義されています。相手が不快に感じていなければセクハラに該当しないわけではありません。社会通念上明らかにセクハラに該当する言動は相手の意にかかわらずセクハラです。それに加えて，他の人は不快に感じていなくても，受けた人が不快に感じていればセクハラといえます。なぜなら「職場」において「業務の遂行」のためには，性的な言動は必要ではないからです。

セクハラ指針では，性的な要求を拒否すると不利益を受ける「対価型」と性的な言動で相手に不快感を与える「環境型」に区分しています。具体的には，性的な関係の強要，不必要な身体の接触（肩を組む，ハグをするなども），性的なジョーク，メールアドレスをしつこく尋ねる，宴会でお酌やデュエットを強要する，性的な記事が載っている新聞を広げて読むなどのほか，結婚や出産に関してしつこく尋ねたり，からかうことも該当します。

もし被害を受けたら「毅然とした態度で不快に感じているということを相手に伝えましょう」とよく言われます。しかし，拒否の意思表示をはっきりとできない人は多いのです。それは，上司と部下という明確な上下関係だけではなく，職場には先輩と後輩，正社員と非正社員，取引先など「この人の機嫌を損ねたら仕事がやりにくくなる」と感じる関係があるからです。たとえ相手が同僚であったとしても，周囲の雰囲気や人間関係が悪くなるかもしれないという思いからはっきりと「ノー」とは言えないこともよくあるのです。

※雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第3 最近の傾向

(1) 言葉のセクハラ

ア　不快感を与える言葉

大阪の会社に勤務している男性管理職２人が，部下の女性派遣社員に１年間にわたり「俺の性欲は年々増すねん」などの発言を繰り返していたため，会社から「降格と停職」などの懲戒処分を受けました。男性２人がこの処分を不服として会社に対し裁判を起こした結果，一審・大阪地裁は会社の処分は有効との判決でしたが，二審・大阪高裁は無効の判決でした。そして2015年２月26日，最高裁は男性たちの処分は有効であるとの判決を出しました。

正社員の上司と非正社員の部下という力関係がある間での発言で，１年間にわたり２人きりの状況で執拗にセクハラが繰り返されていました。身体接触を伴わない「言葉のセクハラ」に対して企業はときとして甘い対応になりがちですが，「懲戒処分は妥当である」という最高裁の判断は非常に重要です。

イ　相手を尊重しない言葉

親しみを込めているつもりかもしれませんが，職場で「○○ちゃん」と呼ぶ，「うちの女の子」や「お嬢ちゃん」などの言葉は，その人の人格を認めていない意識の表れといえます。社会人として働いている人に対して失礼な言葉です。

ウ　価値観を押しつける言葉

昨年都議会での「セクハラ野次」が大きな社会問題になりましたが，結婚や出産に関してしつこく尋ねることはどこの職場でも見受けられます。女性，男性にかかわらず，結婚・出産などは非常にプライベートなことであり，性的自己決定権にかかわることです。本人の自由であり，業務に直接関係のあることではないでしょう。たとえ相手のことを思っての発言であったとしても，「結婚をするのが幸せだ」という価値観の押しつけになっているかもしれません。

(C) アトリエエム株式会社

□発行日：2015年5月1日　□掲載誌：労務事情（№1295）（発行：産労総合研究所）

⑵　スキンシップ

女性の胸やお尻に触れるのはもちろんですが，腰に手を回す，ハグをする，腕を組む，肩をもむなどの行為もセクハラとなりうるでしょう。

「スキンシップ」という言葉が使われることもありますが，それはあくまでも親子や親しい間柄で成り立つコミュニケーションであり，職場では不要な「スキンシップ」には気をつけるべきでしょう。

⑶　性的マイノリティへの差別的言動

また「LGBT」（注1）など，「性的マイノリティ」の人たちへの偏見や差別的言動もセクハラになります。東京都渋谷区では，今年3月31日に，全国で初めて同性カップルを結婚に準じる関係と認める「パートナーシップ証明書」を発行するという条例が成立しました（証明書に法的な効力はなく，憲法が定める婚姻制度とは別の制度）。性別にかかわらずそれぞれの生き方や性の多様性を尊重することが大事でしょう。

⑷　女性の社会進出に伴うセクハラ

ア　出張や接待でのセクハラ

営業職や管理職に就く女性が増えるに従って，出張や接待の機会も多くなっています。コンパニオン役を強要された，取引先からの不快な発言に対してだれも制止をしてくれなかった，プライベートなことを根掘り葉掘り聞かれたなど，接待の席でのセクハラの相談が増えています。

イ　力関係を背景にしたセクハラ

特定の女性部下に対して「仕事をがんばっているのでねぎらいのために食事に誘う」という「職場での力関係を背景にした職場外でのセクハラ」も増えています。誘った本人にはセクハラという意識はないかもしれませんが，上司からの誘いであれば断ることもできず，困惑している部下は多いものです。仕事に対する評価であれば，職場で伝える，給与や処遇に反映させることが望ましいでしょう。いま社会では，「上司公平性」「組織公平性」も問われています。

ウ　差別的なセクハラ

お茶出しやコピー取り，受付などは「女性の仕事」になっている職場も多いようです。重要な仕事は女性にはまかせられない，という意識や偏見がまだあるのではないでしょうか。管理職に登用する場合，女性と男性が同じ成績・能力であれば男性のほうを選抜する，ということもよく聞きます。そのような男性優位の意識やジェンダー・ハラスメントが，セクハラの温床となっていることが多いのです。

⑸　恋愛感情によるセクハラ

部下の女性社員に真剣に好意を抱くこともあるかもしれません。誘ったら相手も応じたので，お互いに好意を持っていると思って会う回数を重ねているうちに，相手の女性が「セクハラを受けている」と会社に相談をした，というケースも増えています。双方が本当に同意していればセクハラにはならないこともあるかもしれませんが，そこには断れない力関係があることを認識することも大切でしょう。

社内恋愛とセクハラの関係で苦慮する人事担当者もいます。判断のポイントは次の3点でしょう。

【1点目】恋愛は個人の自由だということです。当然のことではありますが未婚，既婚問わず，また異性間，同性間の恋愛でも同様です。

【2点目】交際相手を優遇したり，当事者たちの言動によって周囲の人たちの職場環境が害されることがあってはならないということです。また，周囲の人が当事者を揶揄したり噂を流すことなどもありますが，いずれも「環境型セクハラ」といえるでしょう。

【3点目】2人が「対等な関係」であるかどうかです。一方が断れない，と感じる力関係がある場合にはセクハラになる可能性もあるでしょう。

⑹　マタニティ・ハラスメント

広島の病院で勤務をしていた女性が，妊娠を理由に

（C）アトリエエム株式会社

□発行日：2015年5月1日　　□掲載誌：労務事情（№1295）（発行：産労総合研究所）

降格させられたのは違法であると病院を訴えていた裁判で，2014年10月23日，最高裁は「妊娠・出産を理由にした降格は，原則として男女雇用機会均等法が禁じる不利益処分にあたり違法」とする判断を初めて示しました。この判決を受けて厚生労働省は今年，全国の労働局にマタニティ・ハラスメント（以下，マタハラ）に関する通知を出しました。妊娠，出産，育休を１つの流れと捉え，妊娠期間中に加え，育休や短時間勤務が終わってから１年以内に不利益な扱いを受ければ違法とみなすというもので，企業への指導を強化しています。

マタハラ被害者でつくる「マタハラ net」（マタニティハラスメント対策ネットワーク）が３月30日に発表した調査によると，加害者は直属の男性上司が30％と最も多く，経営者や同僚も含めると男性からが55％を占めています。一方で，女性から被害を受けた人も30％に上ります（**図３**）。「妊娠をきっかけに女性の同僚に無視をされた」「子どもを堕ろすのは簡単。10数えたら終わってるから」などの心ない言葉を言われたケースもありました。

女性が妊娠・出産後も長く働き続けられるように職場環境を整えることも，セクハラの防止につながっていきます。いま，どうすれば女性が安全に働けるかを考えることが，企業に求められています。女性が安心して働ける職場環境は，男性にとっても働きやすい環境につながっていくといえるでしょう。

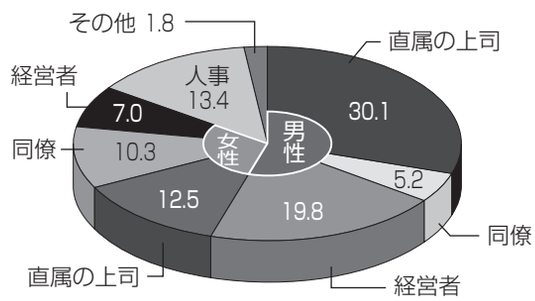
⑺　インターネットでのセクハラ

元交際相手の裸の写真や動画などをインターネット上に流出させる嫌がらせ，いわゆる「リベンジポルノ」が社会問題となっています。スマートフォンなどの普及によりだれでも簡単に画像をアップすることができるようになりましたが，一度アップした画像は「デジタルタトゥー」とも呼ばれるように，半永久的に存在し続け完全に削除をするのはまず困難です。

2014年11月には，「リベンジポルノ被害防止法」が成立し，施行後の約１カ月間で全国の警察に寄せられた相談は110件に上りましたが，これは氷山の一角でしかないでしょう。

図３　マタハラの加害者

（%，n＝186人、複数回答）



資料出所：マタハラ Net「マタハラ白書」（2015年）

ラインやツイッター，フェイスブックなどSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を使って性的な噂を広めることなども最近増えてきた「ネットセクハラ」です。これらは，社内だけではなく全世界に長期にわたって拡散する可能性もあり，被害はより深刻なものとなっていきます。

SNSの利用によってストーカー被害などを受けることもあります。プライベートな予定や画像を投稿することによって，職場や自宅が特定されて待ち伏せや付きまといの被害を受けたりします。行為者（加害者）は，同じ職場の社員だけでなく，顧客，患者，利用者など職場外の場合もあります。職場の人事担当者だけでは対応できないことが増えてきているのが現実です。これからますますネットでの人権侵害は増えていくことが懸念されます。

⑻　同性間のセクハラ

セクハラは異性間のもの，という印象が強いのですが，被害が表面化しにくいものの同性の上司や同僚からのセクハラで悩んでいる人も多いのです。

たとえば，性的な噂を流す，容姿をからかう，性的な経験を揶揄する，交際歴などをしつこく尋ねる，わいせつな内容の画像や雑誌を見せる，無理やり風俗店に連れて行くなどです。女性同士だけでなく，男性同

（C）アトリエエム株式会社

□発行日：2015 年 5 月 1 日　　□掲載誌：労務事情（№1295）（発行：産労総合研究所）

士のセクハラも深刻です。

厚生労働省は，2014年のセクハラ指針の改訂で，「職場のセクハラには同性間のものも含む」ことを改めて明確に示しました。

第4 増えている民事裁判

セクハラに関する裁判が増えていますが，被害者はすぐに裁判を起こすわけではありません。まずは上司や職場の窓口に相談をしますが，適切に対応してもらえず，それどころか反対に雇止めなどの不利益な扱いを受けることで裁判になるケースが多いのです。裁判には，主に次の３つの類型があります。

【Ａの類型】被害者が事業所や行為者に対して精神的苦痛に対する慰謝料や逸失利益を求めて提訴するものです。逸失利益とは，セクハラを受けなければ退職することなく働いて得られるべきはずの給与や退職後すぐに再就職できたはずなのに，うつ病などになったために再就職ができなかったので本来得られるべき給与を請求するものです。また雇止めや解雇の撤回を求める場合もあります。

【Ｂの類型】被害者が事業所に相談をした後，事業所が行為者に対して処分をしたところ，行為者がこの処分を不服として，撤回を求めて事業所を訴えるものです。前出の「言葉のセクハラ」における本年２月26日最高裁判決も，この類型です。

【Ｃの類型】被害者がうつ病になったり自殺したということで労働基準監督署に精神障害の労災（労働災害）申請をしたところ，労災ではないと却下されたことに対して，その決定を取り消して労災と認めてほしいという裁判です。この場合は，労働基準監督署，すなわち国が被告となります。

いずれの裁判でも，どのような結果になっても，被害者はさらに傷を深めることが多く，事業所も多大な労力と時間を要します。企業のコンプライアンスが問われることになり，社会の信用も失墜します。セクハラが起こらないように防止対策に力を入れることが何よりも重要であるといえるでしょう。

第5 企業の防止対策

⑴　研修の実施

改めて述べるまでもなく，セクハラの防止は個人の問題として捉えるのではなく「組織の問題」としての取組みを進めることが大切でしょう。

そのためには，まずは全社員に対してしっかりと研修をすることです。「研修は何回もしているのでよくわかっています」と言われる担当者もいますが，本当にそうでしょうか。研修の目的は，どのような言葉がセクハラにあたるのかを知って「ベカラズ集」をつくったり，イエローカード，レッドカードとグループ分けをすることではありません。セクハラが相手の尊厳や名誉，性的自由や働く権利を侵害する重大な人権侵害であることを認識し，なぜセクハラが起こるのかを１人ひとりが十分に理解することが大切です。

そのうえで職場環境や仕事の進め方の見直しも必要です。男女２人だけで遅くまで残業をしていないか，職場が密室になっていないか，従業員や管理職の男女比率や業務の内容が偏っていないか，昔からの慣習によるジェンダー・ハラスメントが放置されていないかなどです。従来の男性主導の仕事の進め方，性別役割分担意識やそれに基づく組織のあり方を抜本的に見直すことが最も重要でしょう。

⑵　相談窓口の充実

被害者からだけではなく，言動を見聞きした人，そんなつもりではなかったのにセクハラといわれてしまった人など，多様な相談に対応できることが必要です。そのためには，相談員にはセクハラの知識，職場の相談体制，裁判例や法律，傾聴のスキルなど幅広い知識が求められます。

必ずしもカウンセラーなどの有資格者である必要はありませんが，知識もなく訓練もせずに相談を受けて

（C）アトリエエム株式会社

□発行日：2015 年 5 月 1 日　　□掲載誌：労務事情（№1295）（発行：産労総合研究所）

いては，よい結果にはつながりません。少なくとも相談員としての研修を受け，事例検討会，ロールプレイなどを繰り返し行うことによってスキルを高めることが大切です。

最初の相談対応が適切に行われることで，90％の事案は解決に向かい，職場環境は改善されていきます。相談員は，「初期対応」という一番重要な役割を担っているのです。

⑶　ガイドライン（防止指針）の見直し

男女雇用機会均等法で，事業主に対して「性的な言動によって雇用環境が害されことのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない」，いわゆる「配慮義務」が定められたのは1999年でした。それから16年。2007年の「措置義務」への改正からでも８年たちました。

これまで述べてきましたように，昨今のセクハラは非常に多様化してきています。それらに適切に対応するためには，現在の職場のガイドラインを見直し，改訂することも必要でしょう。

従来のセクハラの定義に最近の事例・傾向を加える，相談体制を見直す，懲戒処分の基準を見直す，充実した研修を実施する，セカンド・ハラスメントを防止するなどです。

第6　おわりに

女性も男性も被害を受けても，職場の窓口には想像以上に相談をしにくいものです。特に派遣社員，パート社員などの非正社員はなおさらです。現在，働いている女性のうち非正社員は６割近くを占め，年々増加しています（注２）。働いているすべての人が，安心して健康に働ける職場環境を整備することは，事業主の大きな責任です。

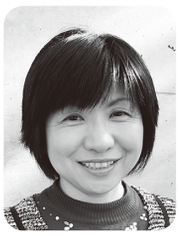
セクハラやパワハラのない豊かな職場環境が，働く人たちのモチベーションを高め，生産性を上げて利益を生み出すことにもつながっていくといえるでしょう。

〈アトリエエムのセクハラ防止５カ条〉

① ビジネスとプライベートのけじめをつける
② アフターファイブも仕事の一部と考える
③ 性別ではなく，個人の仕事の技能と適性を生かす
④ 雇用形態にかかわらず，全員で取り組んでいく
⑤ セクハラ防止がパワハラ防止へとつながる

（注１）LGBT：レズビアン（女性同性愛者），ゲイ（男性同性愛者），バイセクシュアル（両性愛者），トランスジェンダー（体と心の性が一致しない人）の頭文字で構成され，性のあり方が多数と異なる人を表す。約20人に１人いるといわれている。（電通総研・2012年調査）
（注２）「労働力調査2014年平均（速報）」（総務省2015.2.17）

●筆者プロフィール



三木　啓子（みき・けいこ）

民間企業，男女共同参画センター等で勤務の後，2005年にアトリエエム株式会社を設立，代表取締役に就任。パワハラ，セクハラ等のハラスメント防止研修，人権研修，メンタルヘルス研修，人材育成事業等を行っている。オリジナルプログラムでのセミナー（研修）を企業，行政・教育機関，各種団体等で多数実施。ロールプレイ等を取り入れたセミナーは，実践的でわかりやすいと好評で，メディアでも紹介されている。研修用 DVD と冊子も製作。著書『セクハラ・プリベント』『職場のハラスメント　相談対応術』『ハラスメント　相談員の心得』ほか。1959年生まれ。

（C）アトリエエム株式会社