

ハラスメント対策を契機に 「働きがいのある職場」をめざす

日本総合研究所 小島明子



第3回 セクシュアルハラスメント

2019年5月には、参議院本会議で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が、与党などの賛成多数により可決・成立しました。この法律によって、セクシュアルハラスメント等の防止対策の更なる強化が求められることになりました。

具体的には、①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化、②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益な取扱いの禁止、が求められています。

本稿では、改めてセクシュアルハラスメントに対して取るべき企業の対策等を中心に、Q&A方式で述べます。

Q1 セクシュアルハラスメントという言葉を知っている人は増えていると思いますが、職場におけるセクシュアルハラス

メントは、どのようなことを指すのでしょうか。

A 厚生労働省の指針^{*}を踏まえると、「職場」において行われる「性的な言動」に対して、拒否や抵抗を示すといった対応を行った「労働者」が、職場の労働条件で不利益な扱い（例：解雇、降格、不利益な配置転換等）を受けること（①）、あるいは、「性的な言動」を受けたことで働く環境が不快なものになり、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じることを指します（②）。

前者（①）は「対価型セクシュアルハラスメント」といいます。例えば、上司が部下に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その部下を降格させたなどのケースが挙げられます。後者（②）は「環境型セクシュアルハラスメント」といいます。例えば、業務中にパソコンでアダルトサイトを閲覧している人がいて、そ

の様子を見た人が苦痛に感じて業務に専念できないといったケースが挙げられます。

Q2 職場の労働者の範囲に、非正規雇用労働者は含まれるのでしょうか。

A 正規雇用労働者だけでなく、契約社員、パートタイム社員、アルバイト社員などの非正規雇用労働者まで含まれます。事業主が雇用する男女すべての労働者と覚えておいていただくとよいでしょう。

Q3 「性的な言動」とはどこまで含まれるのでしょうか。

A 性的な行動と性的な内容の発言が挙げられます。性的な行動には、性的な関係の強要や、身体への接触等が含まれます。性的な内容の発言は、性的な冗談や執拗な誘い等が含まれます。

異性に対するものだけではな

く、同性に対するものや、性的思考（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、該当します。

Q4 会社の飲み会の際に、「性的な言動」を受けましたが、これは、職場におけるセクシュアルハラスメントに含まれるのでしょうか。

A 勤務時間外の飲み会などであっても、労働者が業務を遂行する場所であれば、「職場」に含まれます。「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2019（連合調べ）」（以下、「連合の調査」）によれば、セクシュアルハラスメントを受けた人のうち、約3割が「取引先」からの行為であったと回答しています。例えば、宴会の席で、セクシュアルハラスメントを行った人が取引先など社外の人であっても、従業員が受けたセクシュアルハラスメントを放置していれば、責任を問われることになるので注意が必要です。

Q5 企業側は、セクシュアルハラスメントに対して、具体的にどのような対応を取ることが求められているのでしょうか。

A 厚生労働省の指針*により、事業主が雇用管理上

講ずべき措置として、10項目が定められています。厚生労働省のホームページ等でも、詳細を確認することができます。

- ①セクハラの内容、あってはならない旨の方針の明確化と周知・徹底
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談窓口の設置
- ④相談に対する適切な対応
- ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認
- ⑥被害者に対する適正な配置の措置の実施
- ⑦行為者に対する適切な措置の実施
- ⑧再発防止措置の実施
- ⑨当事者間のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ⑩相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

Q6 セクシュアルハラスメントに対して、会社としてきちんと取り組んでいこうとするとき、まずどのようなことから行っていけば良いのでしょうか。

A 従業員向けのアンケートの実施や社内のイントラネット等を通じた意見の収集などの機会を設け、現状を把握することが大切だと考えます。例えば、セクシュアルハラスメントを受けた経験（内容や行為者、背景、社内への相談の有無等）や、職場が

実施しているセクシュアルハラスメントに対する取組みへの認知、セクシュアルハラスメントの基本的知識などを尋ねることで、発生状況や、現状の取組みが抱える課題、従業員の意識を確認することができます。

セクシュアルハラスメントがメインテーマでは、アンケートが回収しにくいということであれば、働き方改革などをテーマとしたアンケートの中に盛り込まれるなど、従業員が回答しやすい形で行われるのが良いのではないのでしょうか。

Q7 セクシュアルハラスメントに関する自社の方針や考え方をどのように浸透させていけば良いのでしょうか。

A 全従業員向けと管理職向けの2パターンがあると考えます。全従業員に浸透させる方法としては、セクシュアルハラスメントの内容やその禁止についての規定を盛り込んだ就業規則の配布や、それらの内容に関するパンフレット、ポスターの提示、イントラネットでの配信、ハンドブック等の配布などが挙げられます。特に、経営トップからのメッセージの発信は、意識を浸透させていくうえでは最も効果的だと考えられます。

管理職に浸透させる方法としては、管理職向けの研修（あるいは

登用時の研修)のなかで重点的に盛り込むことが挙げられます。

Q8 セクシュアルハラスメント対策を社内を進めたいのですが、経営層の意識が低い状況です。どうしたらよいでしょうか。

A セクシュアルハラスメント対策を進める大前提は、経営層がセクシュアルハラスメント対策への理解を示すことと、自身が行為者にならないように注意を促すことが重要です。セクシュアルハラスメントの放置は、企業や経営者自身が法的な責任を問われる可能性があります。シリーズ第二回でも説明していますが、ESGへの配慮という視点から、ステークホルダーとの関係が悪化することで、企業経営に悪影響をもたらされるリスクもあります。それらのリスクがあることを、経営層に理解してもらうことがスタートとなるのではないのでしょうか。

Q9 女性活躍を進めたいのですが、セクシュアルハラスメントを心配し、男性管理職による女性部下に対する指導がうまくいかないなどの問題が起こっています。どのようなことに取り組んでいけば良いのでしょうか。

A 株式会社日本総合研究所で行った「女性の活躍推

進に関する男性管理職の意識調査結果(2015)」によれば、約6割近くが、女性部下との仕事のやりづらさの理由として、「セクハラやパワハラに必要以上に配慮しなければならない」と回答しています。女性部下の指導に悩む男性管理職は少なくありません(図表1)。男性管理職が日頃疑問に思っていることを集約し、Q&A等の形で、担当部署が示していくことも一案です。

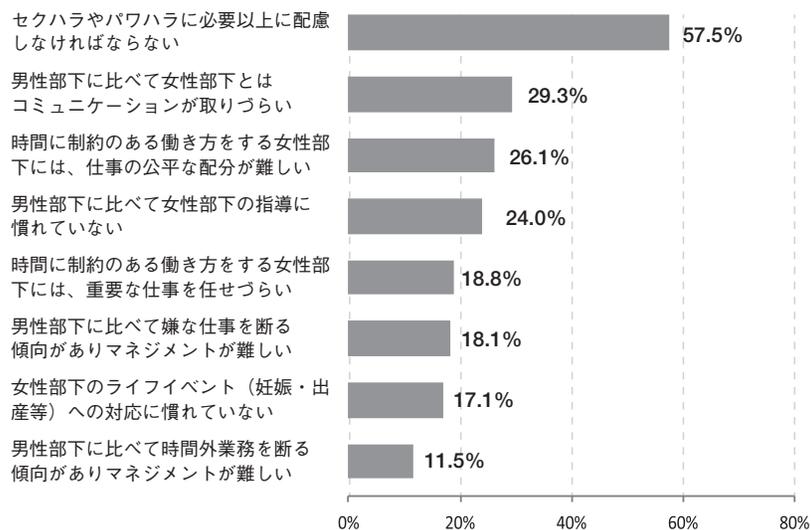
Q10 女性部下の育成の際に、男性管理職に対して、特に注意を促しておくことはありますか。

A セクシュアルハラスメントの言動が無意識に出してしまう要因の1つには、男らしさ、女らしさ、といった固定的な性別

役割分担意識の存在があげられません。前述した日本総合研究所の調査のなかでも、女性の活躍に賛同する男性管理職は約9割に上るにもかかわらず、賛同した男性管理職の約6割が「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきだ」と回答しているのです(図表2)。無意識のバイアスを完全になくすことは難しいですが、無意識のバイアスの存在があるということを、男性管理職向けの研修機会の際に周知することも大切だといえます。

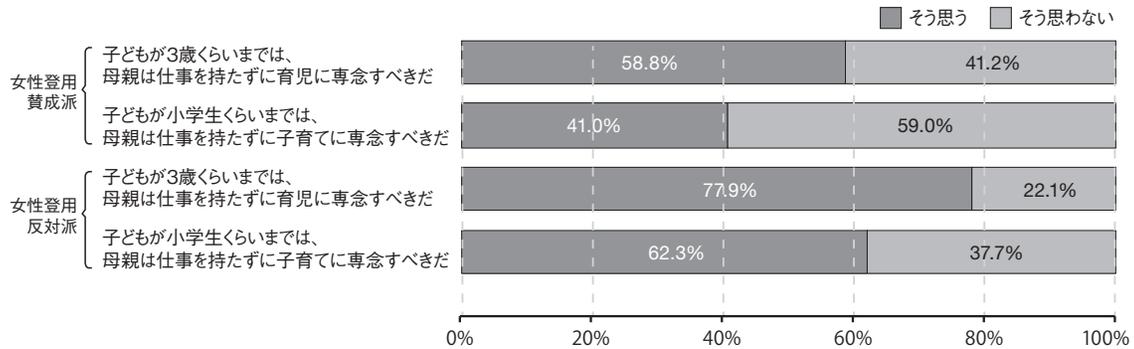
Q11 社内だけでなく、外部との関わりのなかでセクシュアルハラスメントを防ぐために、最近では、どのようなことに注意を促すことが必要ですか。

図表1 女性部下との仕事でやりづらさを感じる点



資料出所：日本総合研究所「女性の活躍推進に関する男性管理職の意識調査結果(2015)」

図表 2 子育てに対する性別役割分担意識



資料出所：日本総合研究所「女性の活躍推進に関する男性管理職の意識調査結果（2015）」

A 「連合の調査」によれば、就職活動中にセクシュアルハラスメントを受けたことがある人は約1割、20代男性においては、約2割という回答結果が示されています。セクシュアルハラスメントの内容で最も多いのは、「性的な冗談やからかい」（39.8%）であり、「性的な事実関係（性体験など）の質問」（23.9%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（20.5%）と続きます。OB/OG訪問含め、採用活動等に関わる従業員には、就職活動を行う学生に対して、セクシュアルハラスメントをすることがないように、注意を促すことが重要です。

Q12 セクシュアルハラスメントの相談体制の整備にあたって、どのような点に配慮が必要でしょうか。

A 相談者および行為者等のプライバシーの保護を行うことを前提に、相談室、相談専

用のメールアドレスや専用電話、相談担当者等の設置が必要とされます。最近では、広く不祥事の予防という観点から、外部の専門家（弁護士等）に窓口を設置する企業も少なくありません。

また、相談をするということは、相談者にとって心理的にハードルが高いことです。相談担当者は、相談者の気持ち配慮しながら中立な立場で、相談を受けることが求められます。相談内容を正確に把握することが目的のため、自分の意見をいうことは控えなければなりません。相談担当者が無理に解決するのではなく、相談を受けた後の対応や体制等を事前に決めておくこと、事業者が相談担当者に対しても、カウンセリングの手法など、教育研修の機会を提供することが必要です。

Q13 セクシュアルハラスメントの解決には、事実関係の調査が重要になってきますが、

その前段階では、どのようなことに注意が必要でしょうか。

A 相談者から聞いた相談内容を整理すること、必要に応じては、相談記録という形にすることが求められます。関係者、相談内容（いつ、どこで、誰が、などを明確に）、行為者に対する対応、相談状況などの事実関係を明らかにするために必要な項目の整理が必要です。相談者が匿名を希望する際には、会社として対応できることには限界があることを事前に説明しておくことが求められます。

Q14 第三者へのヒアリング調査は、どのようなタイミングで行えばよいのでしょうか。

A 行為者と相談者の認識に違いがあり、意見が異なる場合には、客観的事実を把握することを目的とし、目撃者や同様のハラスメントを受けている者を対象に、第三者へのヒアリング調

査が必要となります。しかし、第三者へのヒアリング調査を行うことで、問題としている内容が社内に広まる可能性が高くなります。ヒアリングを行う第三者の人数は最小限とし、第三者に対しても守秘義務を理解してもらうことが大切です。

Q15 性的な言動があったことが事実関係の確認で明らかとなった場合、どのような対応が必要なのでしょう。

A 相談者に対しては、行為者と引き離すための配置転換や、メンタルヘルス不調への相談対応等の措置などが必要です。行為者への対応としては、就業規則等に定められた制裁措置などが考えられます。取るべき具体的な対応については、最終的には、内容に応じて各企業が判断をすることになります。

Q16 セクシュアルハラスメントが発生した場合の再発防止はどのように行ったらよいでしょうか。

A 行為者による再発を防ぐということと、会社としてセクシュアルハラスメントを発生させないように、今まで行ってきた予防策を見直し、改善していくことが求められます。発生した

事例の背景などを踏まえ、新たな防止策を検討し、研修の強化や、職場環境の改善を変えていくことが望まれます。

「平成30年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」（厚生労働省）によれば、セクシュアルハラスメントの是正指導件数は、過去3年で増加傾向であり、4,953件に上ります（平成28年度は3,860件）。

セクシュアルハラスメントが発生する背景には、従業員の多様な価値観に対する理解の不足や、職場内のコミュニケーションの問題、過度なストレスがかかる労働環境など、組織体質として何らかの問題を抱えている場合があります。セクシュアルハラスメントが発生した際には、行為者固有の問題としてとらえるのではなく、職場環境に起因した問題としてとらえ、改善を行っていくことが組織を改善するきっかけにも繋がると考えます。

参考文献

「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」（連合調べ）

「職場のハラスメント対策はあなたの義務です!!」（厚生労働省）

「平成30年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」（厚生労働省）

「職場におけるハラスメント対策マニュアル」（厚生労働省）

「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題（平成31年4月）」（男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会）

「女性の活躍推進に関する男性管理職の意識調査結果（2015）」（株式会社日本総合研究所）

※「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）

PROFILE



小島 明子（こじま あきこ）

株式会社日本総合研究所 日本総合研究所創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト
金融機関を経て株式会社日本総合研究所に入社。環境社会ガバナンス(ESG)の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けの女性活躍推進状況の診断を行っている。主な著書に「女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる」（経営書院）。