

## 第18回 セクシュアルハラスメント

日本総合研究所 創発戦略センター  
スペシャリスト 小島 明子

「チークダンス」……私が以前、勤務していた会社で初めて知った言葉です。当時はそれが忘年会などの飲み会の場で行われており、驚愕きょうがくしました。現在、このような明らかなセクシュアルハラスメントはほとんどなくなっていると思いますが、女性が多く、上下関係が明確な環境で起きやすいと感じました。多様な人材が活躍できる環境を整備していく上で、性別や年齢を問わず、セクハラを予防することが今まで以上に求められていくのではないのでしょうか。（研修担当・30歳代男性）

## 1. はじめに

第17回では、リカレント教育について取り上げました。特に女性においては、結婚や出産等のライフイベントを境に離職する人が一定割合存在しているため、再就職を希望する女性に対して、語学力やパソコンスキルなどを身に付けることを目的としたリカレント教育を行う大学もあります。女性の活躍を推進していく上では、正規雇用として再就職ができる環境を整備するとともに、安心して働ける職場を提供していくことが重要です。第18回は、「セクシュアルハラスメント」（以下、「セクハラ」）について取り上げます。

## 2. セクハラとは

2019年6月に「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」が公布され、「労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法」が改正されました。これらの改正により、セクハラ等の防止対策のさらなる強化がなされました。

一般的にセクハラとは、(1)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した労働者が、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、(2)労働者が性的な言動を受けたことで不快な思いをし、就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

(1)は「対価型セクハラ」といわれ、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といったケースが挙げられます。(2)は「環境型セクハラ」といわれ、業務中にパソコンでアダルトサイト等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、業務に専念できないといったケースが挙げられます。

前述した「性的な言動」は、性的な行動と性的な内容の発言に分けられます。前者の性的な行動は、性的な関係の強要や身体への接触等であり、後者の性的な内容の発言には、性的な冗談や執拗しつような誘い等が含まれます。異性だけで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）、性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず該当します。セクハラというと男性が女性に対して行うイメージが強いかもしれませんが、そのようなケースにとどまらないということを知っておくことが大切です。

### 3. セクハラの実態

日本労働組合総連合会の「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」によれば、セクハラを受けた人のうち、約3割が「取引先」からの行為であったと回答しています。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。従って、宴会の席でセクハラ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ハラを放置していれば、企業は責任を問われることになります。

また、最近では、就職活動を行っている人に対するセクハラも話題になることがあります。同調査によれば、就職活動中にセクハラを受けたことがある人は約1割、20歳代男性においては約2割となっています。女性だけでなく男性も被害を受けている状況がうかがえます【図表1】。

これらの調査結果から、社内の研修などを通じて、個人あるいは職場として、セクハラが発生しないように、さまざまなケースを含めて情報提供を行い、啓発をしていくことが必要だと感じます。

### 4. セクハラの予防対策

令和2年度 厚生労働省委託事業の「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によれば、職場の環境の特徴として、現在の職場でセクハラを受けた経験がある人とない人の差が最も大きかったのは、「ハラスメント防止規定が制定されていない」です。さらに、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」と続きます【図表2】。

セクハラが発生する背景には、ハラスメント防止規定がないこと、職場内のコミュニケーションの不足、過度なストレスがかかる労働環境など、組織の体質に何らかの問題があることが挙げられます。セクハラが発生した際は、行為者固有の問題ではなく、職場環境に起因した問題として捉えることが大切だと考えます。

具体的なセクハラの予防対策として、全従業員向けにセクハラに関する規定を盛り込んだパンフレットの配布、ポスターの提示、イントラネットでの配信が挙げられます。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上では最も効果的だと考えられます。管理職クラスに対しては、管理職向けの研修（あるいは登用時の研修）に重点的に盛り込むことも一案です。

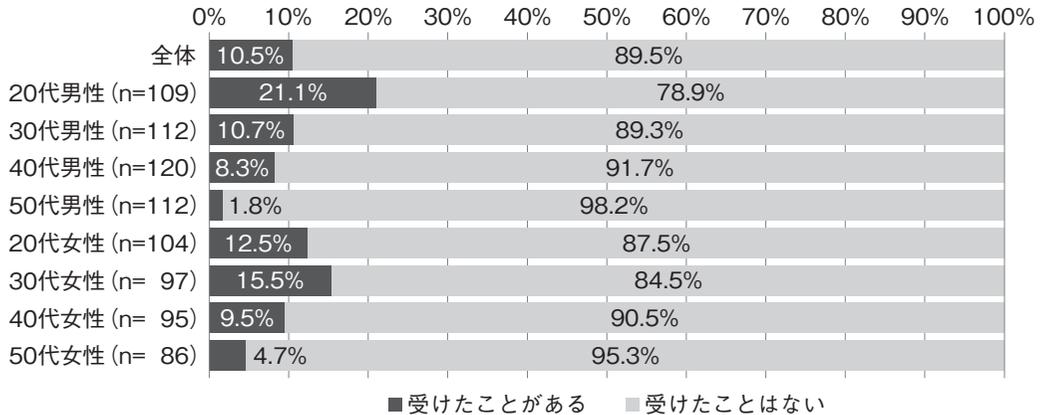
セクハラを放置すると、企業や経営者自身が法的な責任を問われる可能性があります。既に発生してしまった場合は、再発防止に努め、これまで行ってきた予防対策を見直し、改善していくことが求められます。

### 5. 最後に

厚生労働省の「令和2年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、職場における「いじめ・嫌がらせ」「解雇」等に関する個別の労働紛争が増加しています。今後もコロナ禍で多くの人がストレスを抱える状況が続くと、職場の雰囲気が悪くなり、ハラスメントの発生が増えることが懸念されます。ハラスメントとまではいなくても、無意識のうちに、周囲の人に対して、配慮のない発言をしていることもあるかもしれません。一人一人が日頃からストレスとどう向き合い、いかにマネジメントするか、ということも問われていると感じます。

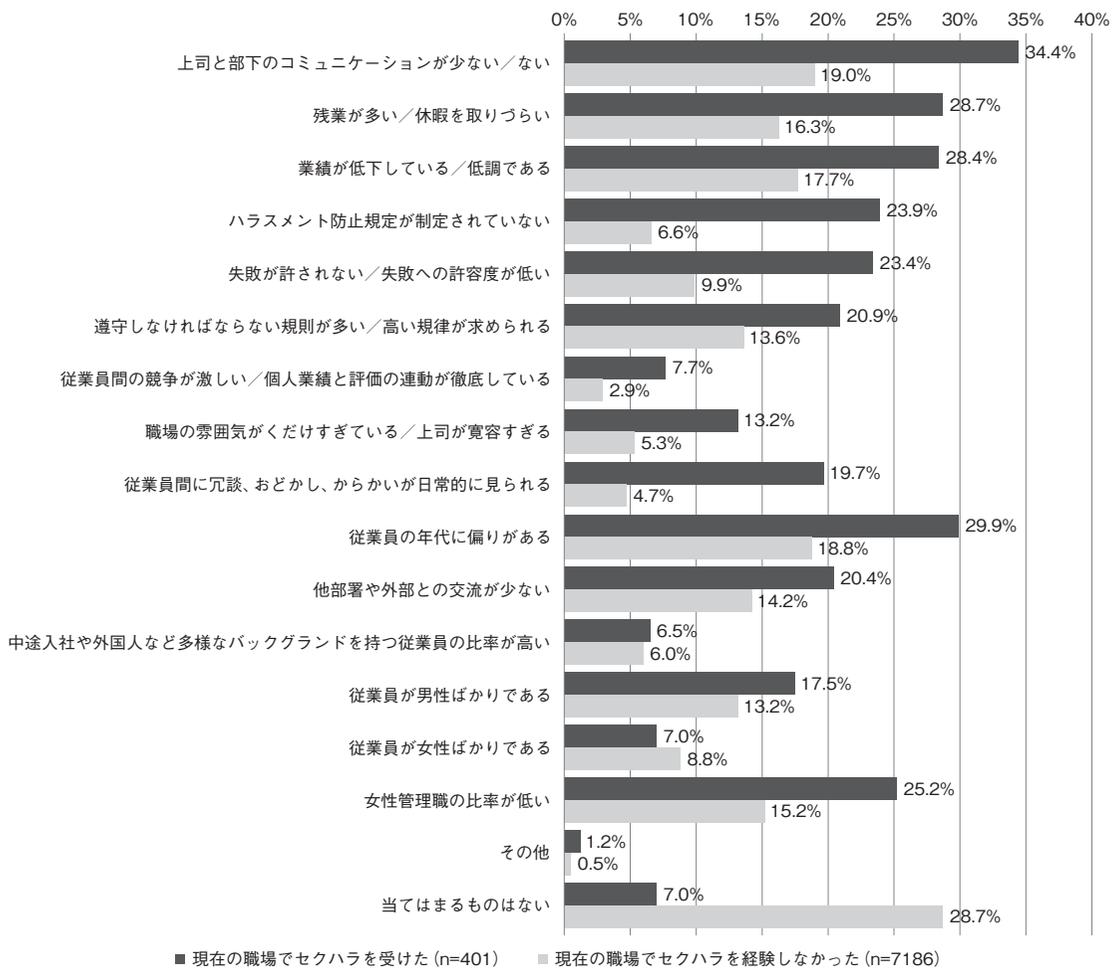
こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『わたし』のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）。

【図表1】 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か



出所：日本労働組合総連合会「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」

【図表2】 職場の特徴（セクハラ経験有無別）



出所：「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」令和2年度 厚生労働省委託事業（委託先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）