

## 職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて —その現状と課題—

成城大学教授 奥山明良

- 1 セクシュアル・ハラスメント概念の広がり
  - (1) 相手の意思に反する不愉快な性的言動
    - ① 特定の女性への性的要求・性的関心（セクシュアル・ハラスメント）
    - ② 女性一般に対する固定観念（ジェンダー・ハラスメント）
  - (2) 行為形態の広がり
    - ① 特定の女性への性的誘い・その他性的行為
    - ② 女性一般への不愉快な不愉快な発言
    - ③ 不特定の女性に対する行為—職場内での盗撮行為等
- 2 職場でのセクシュアル・ハラスメント防止対策の取組状況
  - (1) 企業の防止対策の取組状況（平成11年度調査）
    - ① 均等法・指針の3項目の規模別取組状況（図表1）
    - ② 各項目ごとの普及度（図表2）
    - ③ 産業別取組状況（図表3）
  - (2) 防止のための具体的取組内容
    - ① 取組内容別事業所割合（図表4）
    - ② 相談・苦情対応窓口設置内容別事業所割合（図表5）
- 3 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止と行政の対応
  - (1) 雇用均等室への相談件数（図表6）
  - (2) 相談者の状況（図表7）
  - (3) 均等法25条に基づく行政指導の状況
    - ① 第21条（セクシュアル・ハラスメント）関係（図表8）
    - ② 均等法に基づく行政指導のうち第21条関係の占める割合（図表9）
- 4 職場のセクシュアル・ハラスメント訴訟と裁判所の対応
  - (1) 裁判例の状況
  - (2) 事案・救済への裁判所の対応
    - ① 従前
      - 小規模企業でのトラブルの多発
      - 事業主・役員等経営責任者によるトラブル
      - 行為の悪質さ・重大さ
      - 退職後の訴訟提起
      - 違法性認定の困難さ
      - 低い損害賠償額
    - ② 今日
      - 企業規模の拡大・教育機関等でのトラブルの増加
      - 在籍中の訴訟提起
      - 被害者救済に向けた違法性の認定
      - 損害賠償額の増大

(3) 救済法理の拡充—不法行為責任から契約責任へ

① 不法行為救済（民法709条、715条等）

- 被救済利益—名誉、プライバシー、性的自己決定  
働き易い職場環境のなかで働く利益 等

② 労働契約違反（民法415条）

- 職場環境を整える義務（職場環境整備義務）

5 今後の課題

(1) 行政指導面での課題

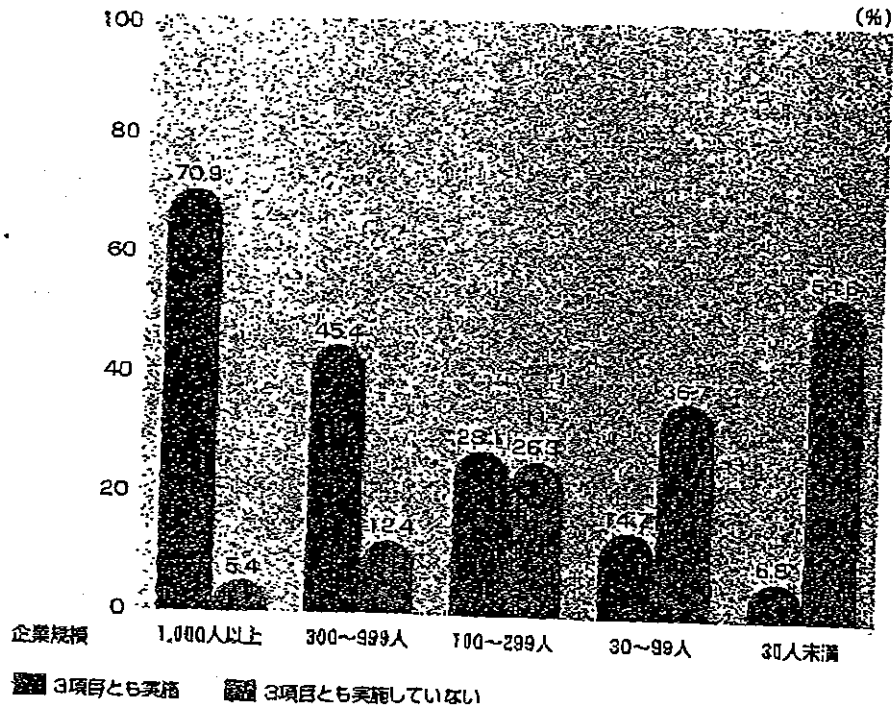
- ① 防止対策のさらなる整備・充実
- ② 相談担当者への啓発・指導の強化
- ③ 被害者へのメンタル・ケアの充実

(2) 法的課題

- ① 法規制の強化—配慮義務からのステップ・アップ
- ② 救済法理の構築—特に、契約責任の法的構成について

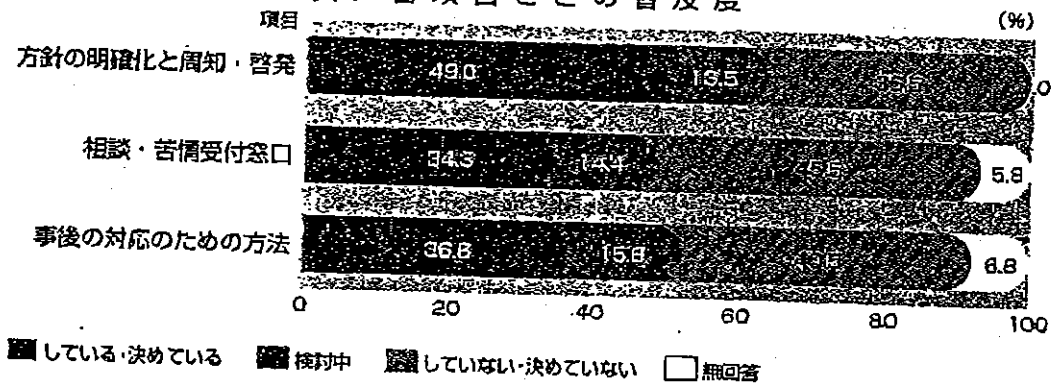
[図表1]

表1：企業規模別3項目の取組状況



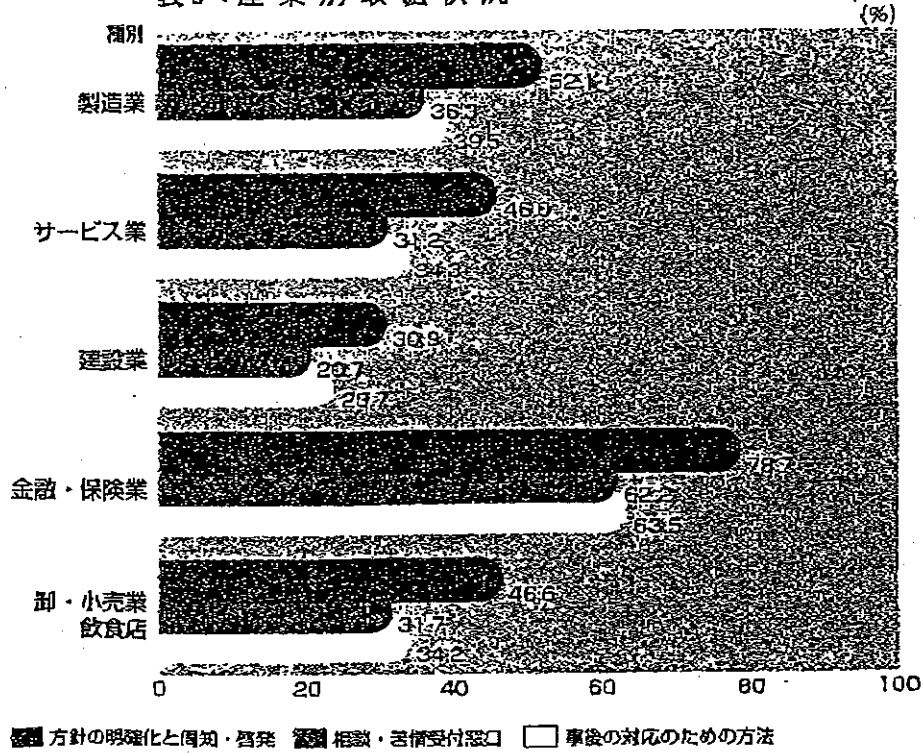
[図表2]

表2：各項目ごとの普及度



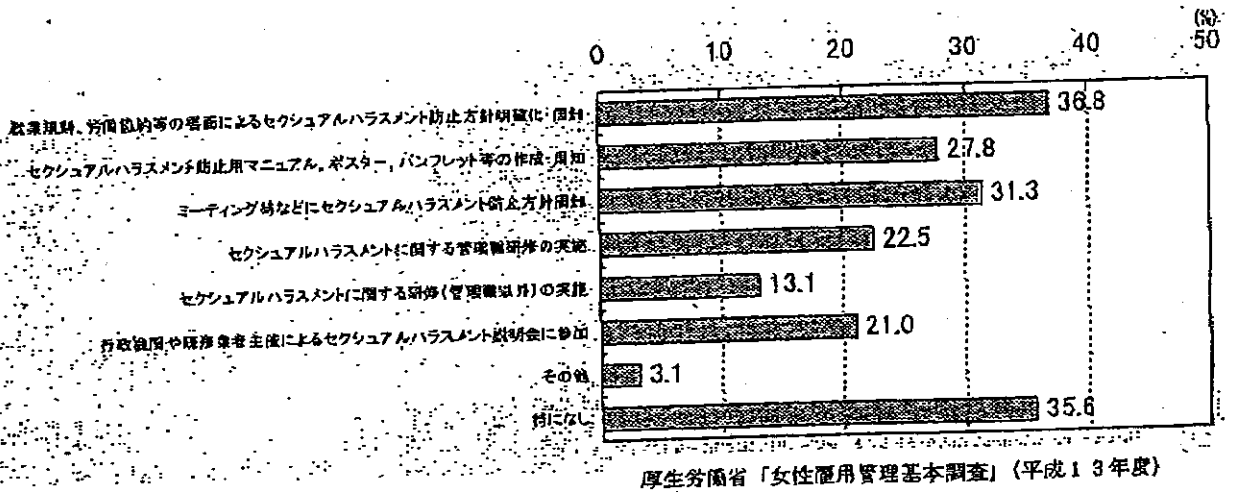
[図表3]

表3：産業別取組状況



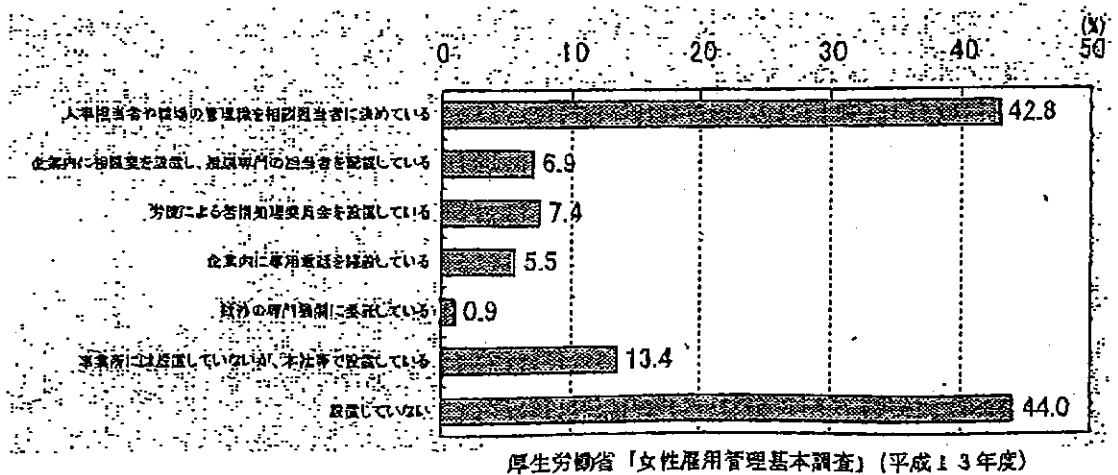
[図表4]

セクシュアルハラスメント防止のための取組内容別事業所割合(M.A.)



[図表5]

セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口設置内容別事業所割合(M.A.)



〔図表6〕

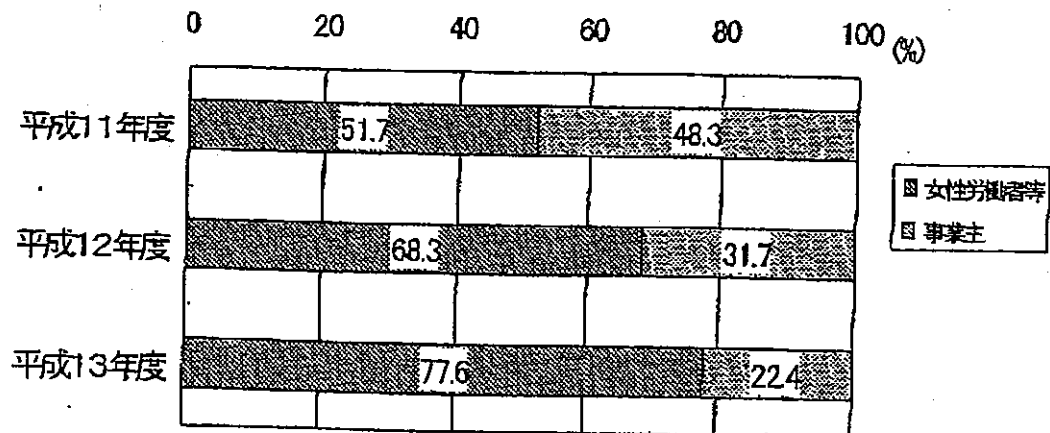
都道府県労働局雇用均等室に寄せられた  
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談件数

年 度	件 数	うち女性労働者等
平成6年度	850	
平成7年度	968	
平成8年度	1,615	
平成9年度	2,534	
平成10年度	7,019	
平成11年度	9,451	4,882
平成12年度	8,614	5,883
平成13年度	7,633	5,925

〔図表7〕

(参考)

セクシュアルハラスメントに関する相談のうち女性労働者等からの相談が占める割合



[図表 8]

男女雇用機会均等法第 25 条に基づく行政指導の状況

■ 法第 21 条関係 (セクシュアルハラスメント防止対策関係)

年 度	指導件数
平成 11 年度	5, 6 2 6 件
平成 1 2 年度	5, 2 3 9 件
平成 1 3 年度	5, 7 9 8 件

[図表 9]

(参考)

男女雇用機会均等法に基づく行政指導のうち法第 21 条関係が占める割合の推移

