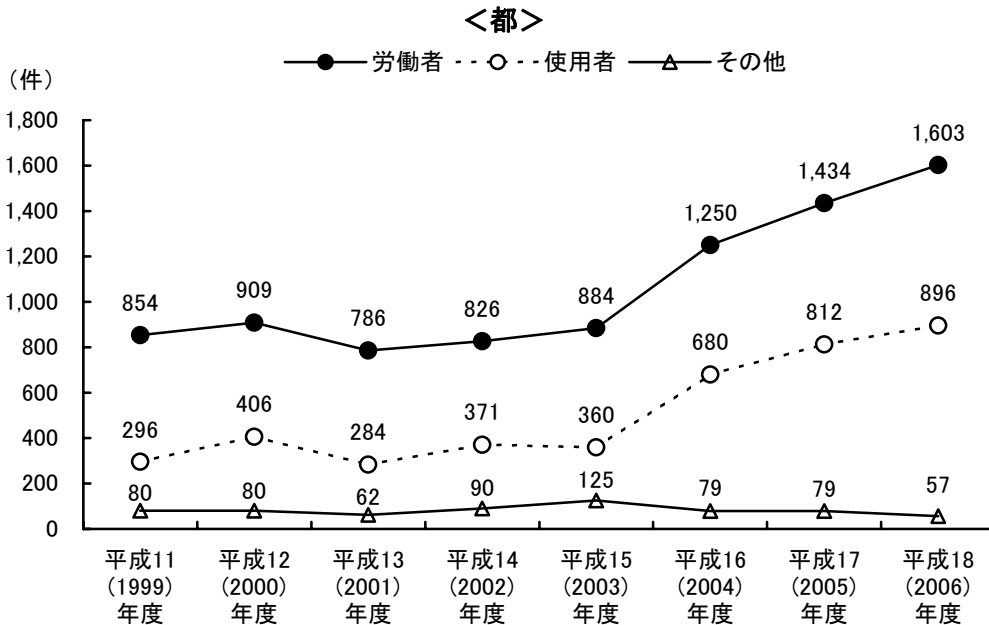


Ⅱ-3 セクシュアル・ハラスメントの防止

1 セクシュアル・ハラスメントに関する労働相談件数

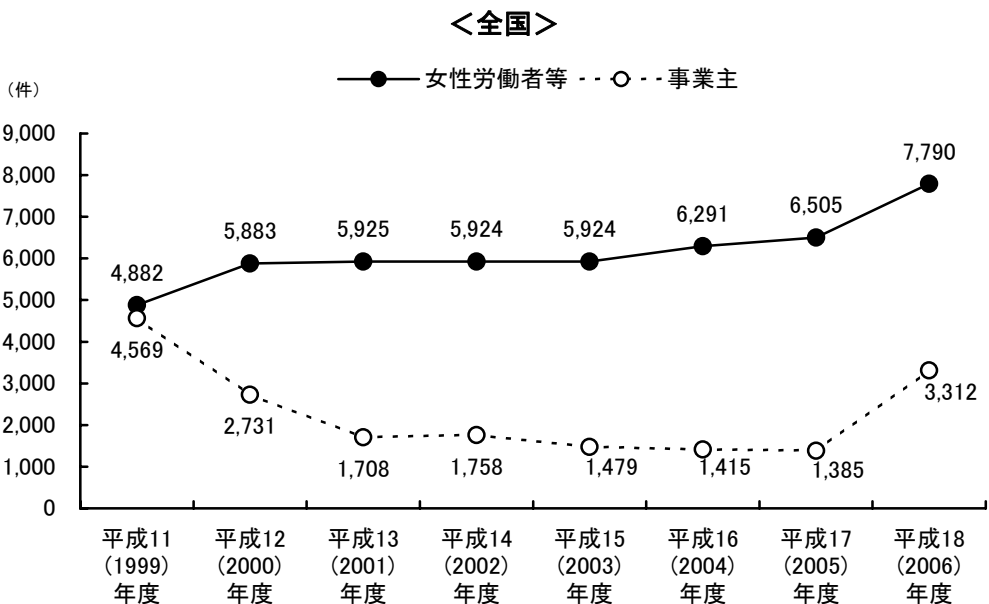
平成18年度の都のセクシュアル・ハラスメントに関する労働相談件数は労働者が1,603件、使用者が896件で増加傾向にある。全国においても労働者等からの相談件数は7,790件と、前年度と比べ増加している。

図表 Ⅱ-3-1 セクシュアル・ハラスメントに関する労働相談件数の推移(都・全国)



注：「その他」：労働者か使用者か不明の場合、無職、社会保険労務士等からの問い合わせなど

資料：東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」



注1：雇用均等室へ寄せられた相談件数

注2：「女性労働者等」とは本人以外（親族・組合等）、男性労働者も含む。

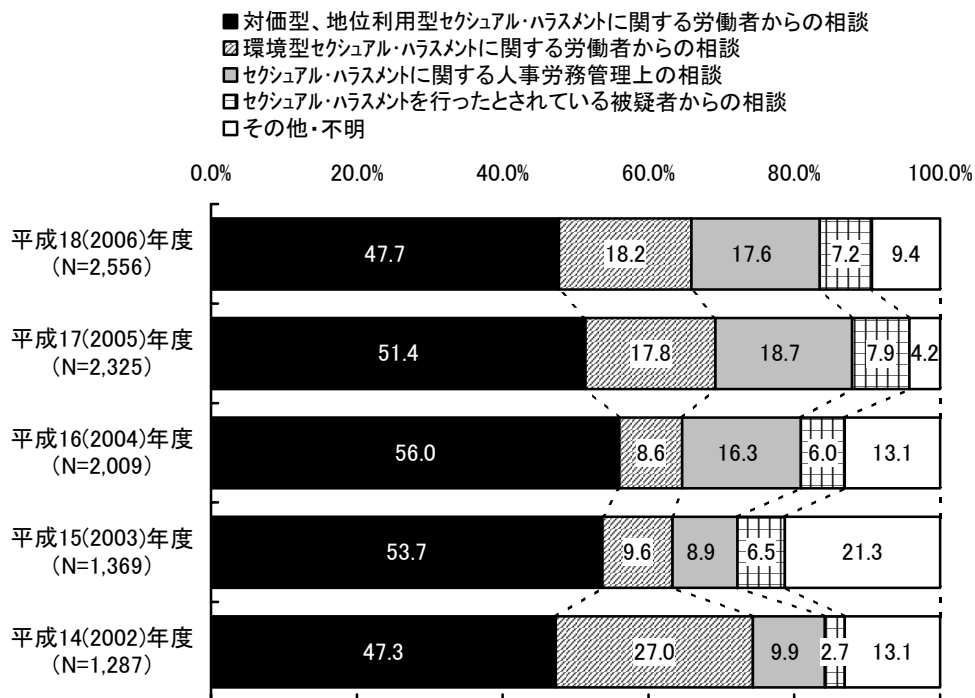
資料：厚生労働省「第22回男女雇用機会均等月間」「労働政策審議会雇用均等分科会第36回資料」

## Ⅱ 人権が尊重される社会の形成

### 2 セクシュアル・ハラスメントに関する相談の内容

平成 18 年度の相談の内容については、「対価型、地位利用型セクシュアル・ハラスメントに関する労働者からの相談」が 47.7%、「環境型セクシュアル・ハラスメントに関する労働者からの相談」が 18.2%、「セクシュアル・ハラスメントに関する人事労務管理上の相談」が 17.6%となっており、上位 3 項目で 8 割以上を占めている。

図表 Ⅱ-3-2 セクシュアル・ハラスメントに関する相談の内容(都)



注 1 : 「対価型、地位利用型セクシュアル・ハラスメント」とは、職場の地位を利用し、性的関係を強要しそれを拒否した社員を解雇するなど、性的言動に対する労働者の対応によってその労働者を解雇したり降格や減給などの不利益を負わせるような行為をいう。

注 2 : 「環境型セクシュアル・ハラスメント」とは、職場にヌードポスターなどを掲示し、労働者の就業意識を低下させるなど、性的言動によって労働者の就業環境を不快にさせ労働者の就業に支障を生じさせるような行為をいう。

資料：東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」