２０１９年１０月１７日

厚生労働大臣
　加藤　勝信　様
労働政策審議会
　雇用環境・均等分科会委員各位

日本マスコミ文化情報労組会議
議長　南　　彰
（新聞労連、民放労連、出版労連、全印総連、映演労連、
映演共闘、広告労協、音楽ユニオン、電算労）

ハラスメント防止対策の強化に関する要望書

―被害者が不利益にならない確実な救済制度構築を―

日頃より、あらゆる人が働きやすい環境の確立に向けて尽力されている皆さまの活動に心より敬意を表します。

さて、今年の通常国会でパワーハラスメント防止法等が成立し、また、６月の国際労働機関（ＩＬＯ）の総会では、「仕事の世界における暴力とハラスメント（いじめ、嫌がらせ）の根絶」に関する条約（ハラスメント禁止条約）が日本政府も賛成する形で採択されました。

日本はこれまで、ハラスメント問題への取り組みが遅れていましたが、国内外の二つの動きは、当事者たちが声を上げ、社会や政府などを動かして手に入れたかけがえのない第一歩です。条約の批准に向けて、その前提となる国内法整備について、この秋の労働政策審議会での議論でフリーランス・自営業者（多くの芸能人を含む）への保護を中心に実効性の高い対策を進めていかなければなりません。

メディア・文化・情報関連の職場で働く労働者がつくる「日本マスコミ文化情報労組会議」（ＭＩＣ）では、昨年４月の財務事務次官によるテレビ朝日記者に対するハラスメント問題を受け、特にセクシュアルハラスメントに関する実態調査を重ねています。

「メディア業界が足元で起きているハラスメントに向き合ってこなかったために、被害を受けても泣き寝入りを強いるような社会をつくってしまっていたのではないか」という反省のもと、今春には、職域を越えた院内集会「いま、つながろう セクハラのない社会へ」を開き、職域横断のセクシュアルハラスメントアンケートも実施しました。

１０６１人から回答を得たこの職域横断のアンケートからは、勇気を出して相談した場で傷付けられて失望し、追い詰められていく被害者の実態が浮かび上がっています。

相談を受けた人事担当者や上司、相談窓口の対応が不適切なケースも多く、「隙があったのでは？」「誤解を与える言動があったのでは？」などと被害者側の過失を問われたり、いわれのない噂をたてられたりするなど、被害者の方が職場に居づらくなるケースも散見されました。中には、調査もせず放置したり、被害が認められても、加害者を処分せず昇進させたりしているケースもあります。

不適切な相談が新たな「二次被害」を生み、被害を拡大させているといっても過言ではあり

ません。また、加害者が被害者よりも役職や関係性において優位な立場にいることが多いなか、組織のなかにおいて加害者をかばう対応も繰り返されています。こうした構造が、ハラスメント被害に遭った人のうち、実際に相談・通報をした人がわずか２７．３％にとどまったという実態につながっています。公平で、実効性のある救済をすべての人に担保するために、第三者機関などによる相談窓口や救済機関の監視・チェックが必要です。また不適切な対応だった場合、外部や第三者機関が対応できる仕組みが必要です。

私たちはいま、泣き寝入りが常態化していた財務事務次官問題以前の社会に後戻りさせてしまうのか否かの岐路に立たされているという危機感を持っています。せっかく声を上げ始めた被害者たちが、絶望して再び沈黙を強いられる状況にならないような取り組みを進めていかなければなりません。

長い年月を経ても、被害のトラウマが残り、記憶から消すことが難しいのがハラスメントの特徴です。被害そのものから及んだダメージだけでなく、訴えても被害を放置され、バッシングされるなど、その後の対応に傷つき、就労不能に陥り、休職や離職に追い込まれた仲間もいます。戻りたくても戻れず、収入を失い、健全な社会生活の継続が出来なくなるケースも存在します。被害者の尊厳を著しく傷つけるだけでなく、経済的打撃も与えるのです。経営側にとっても大切な人材を失い、企業ブランドにも傷がつくことは大きな損失です。加害者も被害者も出さないことが経営側の責務です。立法、行政、司法などの公的機関も当然、その重い責務を負っています。

グローバルな人権問題であり、健康や労働への参画などにも影響するハラスメント問題に対する実効性のある法整備は急務です。「ハラスメントのない社会」の実現に向けて、厚労省及び貴分科会において、下記の事項に積極的に対応していただくよう要望します。

―記―

●国会の付帯決議の速やかな具体化

今年の通常国会でパワーハラスメント防止法案などが成立した際に、衆参各院の厚生労働委員会で行った付帯決議では、「ハラスメントのない社会」の実現に向けて早急に取り組むべき課題が整理されています。国権の最高機関が全会一致で示した意思を重く受け止め、速やかな具体化を求めます。

■参院厚生労働委員会の付帯決議（２０１９年５月２８日）

２、（前略）また、女性活躍施策やハラスメント対策など、本法が推進しようとする各種施策の実効性を確保する観点から、指針等の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について検討を行うこと。

３、事業主の情報公表項目については、女性にとってより働きやすい就職先を求める女性求職者の選択肢を広げる観点から、「セクシュアルハラスメント等対策の整備状況」、男女間格差の結果指標の一つである「男女間の賃金の差異」を加えることについて、「男女間の賃金の差異」を状況把握の基礎項目に加えることも含め、労働政策審議会で検討すること。

８、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。

９、パワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たり、包括的に行為類型を明記する等、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、次の事項を明記すること。

１ パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること。

２ 自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること。

３ 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

１０、事業主に対し、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置を義務付けるに当たっては、職場のパワーハラスメントの具体的な定義等を示す指針を策定し、周知徹底に努めること。

１１、パワーハラスメントの予防・防止等のための措置の周知に当たっては、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であること、相手に関係なく決して加害者になってはいけないことなどについて理解促進を図ること。

１２、近年、従業員等に対する悪質クレーム等により就業環境が害される事案が多く発生していることに鑑み、悪質クレームを始めとした顧客からの迷惑行為等に関する実態も踏まえ、その防止に向けた必要な措置を講ずること。また、訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについても、その対応策について具体的に検討すること。

１３、セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。

１４、セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりやすい業種、業態、職務等について官民問わず実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次被害に対しても必要な対策を検討すること。

１５、フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずること。その際、都道府県労働局に設置された総合労働相談コーナー、ハローワークにおける相談の状況を分析した上で、効果的な対策となるよう留意すること。

１６、男女雇用機会均等法等の紛争解決援助の適用除外となっている公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。

１７、紛争調整委員会の求めに応じて出頭し、意見聴取に応じた者に対し、事業主が不利益取扱いを行ってはならないことを明確化するため、必要な措置を検討すること。

１８、セクシュアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止等についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けて、増員も含めた体制整備を図ること。その上で、なお指導に従わない場合の企業名公表の効果的な運用方法について検討を行うこと。

１９、国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ＩＬＯ総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約・勧告が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に

向けて検討を行うこと。
２０、セクシュアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、第１０８回ＩＬＯ総会等の動向も踏まえつつ、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後５年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。
２１、第三者からのハラスメント及び第三者に対するハラスメントに関わる対策の在り方について、検討を行うこと。

●「第三者」からの被害やフリーランス・就職活動生などを保護対象に

「顧客」や「取引先」「取材先」は業務遂行上の必要からやむを得ず付き合っている相手で、「職場」という概念の領域です。これは厚生労働省の男女雇用機会均等法のマニュアルなどにおいても示されてきた考え方です。

日本マスコミ文化情報労組会議（ＭＩＣ）のセクシュアルハラスメントに関するアンケートでも、「第三者」から被害を受け、「仕事に支障が出るかもしれないから」などの理由で泣き寝入りしている実態が浮き彫りになりました。経営側の事後措置義務が発生し、被害者が保護されることを明確にするため、業務上のハラスメントの「加害者」として、「顧客、取引先、取材先など」の第三者を明記して、経営側が措置を行うことを明文化するよう求めます。また、経営側が保護する「被害者」の対象には、フリーランスや就職活動中の学生、教育実習生、研究者等なども含めるよう求めます。

協同組合日本俳優連合、一般社団法人プロフェッショナル パラレルキャリア・フリーランス協会、ＭＩＣフリーランス連絡会が１９年９月９日に厚労省及び貴分科会へ提出した「フリーランスへのハラスメント防止対策等に関する要望書」についても、ＭＩＣとして支持しています。国会の付帯決議に沿って、対策を進めることを強く求めます。

■フリーランスへのハラスメント防止対策等に関する要望書（１９年９月９日）（要旨）
（１）男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパワハラ防止法（労働施策総合推進法）の事業主の雇用管理上の措置義務の対象にフリーランスを加えるか、少なくともフリーランスに対するハラスメントについて同配慮義務としてください。
【ハラスメント指針に盛り込んでほしい事項】
（２）発注者企業は、役員自らはもちろん、自社の労働者に対しても、フリーランスへのハラスメントをしてはならない旨の方針を明確にし、周知・啓発すること。また、行為者については、厳正に対処する旨を就業規則等の文書に規定すること。
（３）発注者企業の「相談窓口」では、フリーランスからの相談も受けつけ、迅速かつ適切な対応を行うこと。
（４）「相談窓口」の設置をフリーランスにも周知するために、発注者とフリーランスとの契約書や発注書に相談窓口があること、その連絡先を明記すること。
（５）ハラスメントに抗議したり、発注者企業や第三者に相談したことを理由とした不利益取り扱いを禁止すること。
（６）妊娠、出産、育児、介護等を理由とする不利益取り扱いを禁止すること。休業後の状態や本人の希望に合わせ、仕事を続けられるような配慮をすること。

（７）仕事を行う場（打ち合わせ、仕事の紹介を含む）についてのルールを各産業・企業で定めるよう指針に明記すること。
（８）パワハラ類型に、「経済的嫌がらせ」の類型を追加すること。
（９）指針に「芸能界に多いセクハラ・パワハラ事例」として特記して、注意を喚起すること。
（１０）発注した仕事の遂行中に、あるいはその仕事を行う現場で、フリーランスが、取引先・顧客など第三者や、フリーランスの中の優越的な立場にある者からハラスメントを受けた場合には、発注者企業は雇用管理上の措置もしくは配慮を行うよう指針に定めること。
【国への要望】
（１１）ハラスメント被害者への支援制度を設けてください。
（１２）行政の相談窓口・解決援助を、フリーランスも活用できるようにしてください。相談窓口の周知をしてください。
（１３）上記の前提として、フリーランスを含むあらゆる人が受けるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等ハラスメント行為全般を禁止する法整備を行ってください。

●被害者の相談・救済体制の強化

セクシュアルハラスメントを中心に、ハラスメント行為が認知されても、「被害者が加害者を陥れようとして訴えた」などという誤解や偏見が生まれ、バッシングをされるなどの二次被害を受けるケースが後を絶ちません。そのために職場の人間関係が損なわれ、被害者が精神的に追いつめられて退職するケースもあります。

ハラスメントは身体的・精神的ダメージを伴う人権侵害であり、休職や離職などの経済的な打撃を招く危険もあります。被害者が通常の社会生活や業務に戻るには、加害者の業績や人柄などのフィルターを排除し、ハラスメント行為事実のみに目を向けた被害者ファーストの迅速かつ丁寧な調査・判断による、加害者への客観的な処分がなにより重要です。ほかにも加害者から被害者に対する謝罪や賠償などのけじめが必要ですが、企業内の調査で「加害行為」と「被害」の判断をあいまいにして被害者を異動させる、あるいは加害者と被害者の両者を異動させるという、被害者にとって不利益な人事措置で解決を図ろうとする対応もたびたび起きています。「事後措置義務」を規定し、被害者の相談・救済体制を強化することを求めます。

現状では、従業員規則など社内規定に基づいて、ハラスメントの実態を調査・認定し、人事処分などの意思決定を行う機関における男性の割合が高い状況にあります。特にセクシュアルハラスメントの調査・認定・処分決定は、男性のみに偏ると、男性の感覚で処理をしがちで、多くの場合は女性である被害当事者の声が届きにくいのが実態です。事後の人事措置を行う社内機関のジェンダー比率も均等を目指して見直しを義務化するよう求めます。

●加害者への対応（罰則強化など）

ハラスメント行為が認定されても、加害者に対しては従業員規則などに基づく懲戒処分を行うか、雇用など生活全般にわたる影響を避けるためにあいまいな判断をくだすかという、二者択一になりがちで、労働組合でも対応に苦慮しているケースがあります。また、ハラスメントの加害・被害の有無をうやむやにして終わらせた場合、加害者側にハラスメント行為の自覚がないまま、別の職場で加害を繰り返す事例も数多く起きています。

特にセクシュアルハラスメントに関して、「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、最終改正・平成２８年８月２日厚生労働省告示第３１４号）において、「職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと」と規定されていますが、現状、措置が適正に行われないため、被害者が泣き寝入りしているケースが散見されていることはアンケート結果でも明確です。より実効性を高めるため、国家公務員を対象にした人事院規則のような形で処分の目安に関する規定を各事業主に設けさせることを指針上義務付けることを求めます。

■人事院の「懲戒処分の指針について」

第２　標準例

（１４）セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア　暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ　相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ　相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

（注）処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

また、被害と加害のこれ以上の負の連鎖を止めるために、加害者への処分制度として「加害者への教育的指導」を取り入れ、それに対する基本的姿勢や必要性を法律で規定するよう求めます。また、その教育的指導を行うために、早急に政・労・使によるセクシュアルハラスメントなどのハラスメント防止教育プログラムの研究、制度実施をサポートするための専門機関設置や更正プログラム作成と導入を規定するよう求めます。

セクシュアルハラスメントの加害の中には、被害者への執着から加害に結びつくストーキングや加害者側が無自覚に権利侵害を行っているケースもあります。そうした場合、加害行為をやめさせようと加害者に口頭や文書、処分などを講じて指摘・指導しても、加害者側の自覚につながりにくく、加害が繰り返されるケースがあります。繰り返されるセクシュアルハラスメントに対して、雇用側が処分しあぐねている間に被害は拡大していきます。様々な形態のセクシュアルハラスメントに応じた対策が求められており、対策を講じるための研究を進め、効果的な対応策を広く周知することを求めます。

●性暴力やセクシュアルハラスメントの証拠採取の強化

セクシュアルハラスメント被害のなかには、強制性交・準強制性交、強制わいせつ罪の事案も含まれていますが、密室で証拠がないことを理由に、経営側が適切な処分を行わない事例があります。被害者は「訴えても何も変わらない」と泣き寝入りし、加害者が再犯を繰り返す一因です。性暴力やセクシュアルハラスメント被害者の対応は各都道府県の警察などの裁量によって異なっており、証拠を採取できるレイプキットや技術が産婦人科や救急病院などにもあることも広く知られず、十分な証拠採取に至っていない実態があります。これでは被害は減りません。性暴力やセクシュアルハラスメントの証拠採取について、国がレイプキット、専門カウンセラー、セカンドレイプにならない聞き取りができる警察官・看護士・助産師の育成など証拠採取に関する予算などの万全の措置を講じ、配置・配布される場所を周知するよう求めます。

●包括的な法規制の整備

日本では現在、男女雇用機会均等法などで、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントが限定的に規制されていますが、職場におけるハラスメント（いじめ・嫌がらせ）全般を規制する法律がありません。各種ハラスメントは、個々の明確な区分が難しく、複合的な事案として発生することも多いので、法律ごとに監督行政が縦割りにならないよう、相談窓口の設置や予防対策など、総合的に行うことが求められています。このため、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ジェンダーハラスメント、家事労働を含めたあらゆる労働の場でのハラスメント行為を包括的に禁止する法律を制定することを改めて求めます。

また現状は、セクシュアルハラスメントを含め、どのような行為がハラスメントにあたるのかについて、法的に明確な基準がありません。このため、労働局は被害者が求めている違法性の認定に踏み込まず、企業内での調査でも、加害者と被害者の「受け止め方の違い」で処理されたり、「事を荒立てないように」と経営側に都合のよい解釈で扱われたりするケースが後を絶ちません。

国を挙げてのハラスメントの実態調査の実施や過去の判例などに基づいて、職場におけるハラスメントの種類や判断基準、禁止行為などを明確に禁止することを求めます。

セクシュアルハラスメント被害と職場の対応に関するWEBアンケート（結果）

※日本マスコミ文化情報労組会議　職域横断アンケート実行委員会

※2019年4月15日～5月14日にWEBのアンケートフォームで実施。24の仕事・業界（「学生」や「その他」を含む）から計1061人が回答。

回答者の基本的属性

性別	回答数	割合（%）
1. 女性	815	76.8
2. 男性	232	21.9
3. その他	14	1.3
無回答	0	0.0
合計	1061	100.0

年齢	回答数	割合（%）
1. 10代	10	0.9
2. 20代	249	23.5
3. 30代	297	28.0
4. 40代	286	27.0
5. 50代	184	17.3
6. 60代以上	35	3.3
無回答	0	0.0
合計	1061	100.0

雇用形態	回答数	割合（%）
1. 正社員・正規職員	741	69.8
2. パート・アルバイト	103	9.7
3. 契約社員	58	5.5
4. 派遣	42	4.0
5. 求職者	7	0.7
6. その他	110	10.4
無回答	0	0.0
合計	1061	100.0

セクハラ被害の経験

◆「セクハラにあった経験がある」全体の 69.1%

【対象：全回答者（1061 人）】

あなたはセクハラにあった経験がありますか、それともありませんか	回答数	割合(%)
1．ある	733	69.1
2．ない	205	19.3
3．（自分は受けていないが）職場で見聞きした	123	11.6
無回答	0	0.0
合計	1061	100.0

◆女性の 82.9%がセクハラの被害経験あり

【対象：女性（815 人）】

あなたはセクハラにあった経験がありますか、それともありませんか	回答数	割合(%)
1．ある	676	82.9
2．ない	88	10.8
3．（自分は受けていないが）職場で見聞きした	51	6.3
無回答	0	0.0
合計	815	100.0

◆男性の 19.4%がセクハラの経験があり、「社内で見聞きした」が 30.6%

【対象：男性（232 人）】

あなたはセクハラにあった経験がありますか、それともありませんか	回答数	割合(%)
1．ある	45	19.4
2．ない	116	50.0
3．（自分は受けていないが）職場で見聞きした	71	30.6
無回答	0	0.0
合計	232	100.0

◆「性別がその他」14 人のうち 12 人、8 割以上がセクハラ被害を受けている

【対象：性別でその他と回答した人（14 人）】

あなたはセクハラにあった経験がありますか、それともありませんか	回答数	割合(%)
1．ある	12	85.7
2．ない	1	7.1
3．（自分は受けていないが）職場で見聞きした	1	7.1
無回答	0	0.0
合計	14	100.0

セクハラ被害を受けた時期

【対象：セクハラにあった経験がある人、見聞きしたことがある人(856 人)】、複数回答可

それはいつ頃ですか	回答数	割合(%)
1．この1年以内	355	41.5
2．5年以内	364	42.5
3．6～9年以内	196	22.9
4．10年以上前	286	33.4
無回答	2	0.2
合計	1203	－

セクハラ被害の内容

◆「必要もないのに身体的接触（キス、抱きつく、肩もみ、胸をさわる等）をされた」が 40.3%

◆「ホテルに誘われた、性的関係を強要された」が 11.6%

【対象：セクハラにあった経験がある人、見聞きしたことがある人(856 人)】、複数回答可

	回答数	割合(%)
1．「女性は職場の花」「女のくせに」「男のくせに」などと言われた	292	34.1
2．「女の子」「お母さん」「おっさん」「おばさん」などと呼ばれた	311	36.3
3．容姿や年齢、身体的な特徴について聞かれた、からかわれた	368	43.0
4．「結婚しないの？」「子ども産まないの？」などの自己決定権に関わる質問をされた	392	45.8
5．ヌード写真を見せられたり、壁やPCの画面に掲示されたりした	50	5.8
6．職場に、下着やランニング姿で歩き回ったり、ズボンを下ろしてシャツを直したりするなどの行為をする人がいる	92	10.7
7．胸やお尻など体の一部をじっと見つめられた（不快な視線）	177	20.7
8．飲酒を強要された	128	15.0
9．職場や研修の旅行や宴会の際に、ゆかた等に着替えることを強要された	34	4.0
10．キャバクラやスナック、性的な遊興への同行を無理強いされた	83	9.7
11．自宅までの送迎を強要された	50	5.8
12．酒席で何か芸をするようとかコスプレなどを強要された	65	7.6
13．お酌やカラオケなどのデュエット、チークダンスの相手をするよう強要された	165	19.3
14．性自認、性的指向に関してからかい等を受けたり、見聞きするに堪えない卑猥な言動を受けたりした	133	15.5
15．性的な経験や性生活について質問されたり、無理に聞かされたりした	230	26.9
16．性的な噂を流された	76	8.9
17．仕事と関係の無い食事やデートなどへの執拗な誘いを受けた	225	26.3
18．性的な含みのある手紙やメール、ライン、電話などを受けた	116	13.6
19．他の同僚にしないようなプレゼントを何度も受けた	53	6.2
20．出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ばれたりした	32	3.7
21．出先、住居等までつけまわされた（ストーカー行為）	48	5.6
22．必要もないのに身体的接触（キス、抱きつく、肩もみ、胸をさわる等）をされた	345	40.3

23. ホテルに誘われた、性的関係を強要された	99	11.6
24. 相手の身体の部位を触るよう強要された	33	3.9
25. お酒を飲まされ、酔いつぶされて強制性交をされそうになったが未遂に終わった	18	2.1
26. 強制性交をされそうになったが未遂に終わった	31	3.6
27. お酒を飲まされ、酔いつぶされて強制性交をされた	16	1.9
28. 強制性交をされた	16	1.9
29. その他	121	14.1
無回答	7	0.8
合　計	3806	－

※「(29)その他」と回答した人の自由記述

二次被害／報復(殴られた)／複合的なもの／強制わいせつ／軟禁された／仕事をしづらくされた／位置情報を把握された／面接で不合格にされた

●対象を「セクハラにあった経験がある人」だけに絞ると――

◆「自己決定権に関わる質問をされた人」が 48.0%、「容姿や年齢、身体的特徴について聞かれた、からかわれた」が 46.0%

◆「必要もないのに身体的接触(キス、抱きつく、肩もみ、胸をさわる等)をされた」が 43.5%

◆「お酒を飲まされ、酔いつぶされ性交された(準強制性交)」「強制性交された」が未遂も含めて 72 人で 9.8%

【対象:セクハラにあった経験がある人(733 人)】、複数回答可

	回答数	割合(%)
1.「女性は職場の花」「女のくせに」「男のくせに」などと言われた	269	36.7
2.「女の子」「お母さん」「おっさん」「おばさん」などと呼ばれた	285	38.9
3. 容姿や年齢、身体的な特徴について聞かれた、からかわれた	337	46.0
4.「結婚しないの？」「子ども産まないの？」などの自己決定権に関わる質問をされた	352	48.0
5. ヌード写真を見せられたり、壁やPCの画面に掲示されたりした	49	6.7
6. 職場に、下着やランニング姿で歩き回ったり、ズボンを下ろしてシャツを直したりするなどの行為をする人がいる	88	12.0
7. 胸やお尻など体の一部をじっと見つめられた(不快な視線)	171	23.3
8. 飲酒を強要された	117	16.0
9. 職場や研修の旅行や宴会の際に、ゆかた等に着替えることを強要された	32	4.4
10. キャバクラやスナック、性的な遊興への同行を無理強いされた	79	10.8
11. 自宅までの送迎を強要された	46	6.3
12. 酒席で何か芸をするようとかコスプレなどを強要された	58	7.9
13. お酌やカラオケなどのデュエット、チークダンスの相手をするよう強要された	155	21.1
14. 性自認、性的指向に関してからかい等を受けたり、見聞きするに堪えない卑猥な言動を受けたりした	119	16.2
15. 性的な経験や性生活について質問されたり、無理に聞かされたりした	213	29.1
16. 性的な噂を流された	70	9.5
17. 仕事と関係の無い食事やデートなどへの執拗な誘いを受けた	200	27.3

18. 性的な含みのある手紙やメール、ライン、電話などを受けた	106	14.5
19. 他の同僚にしないようなプレゼントを何度も受けた	49	6.7
20. 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ばれたりした	30	4.1
21. 出先、住居等までつけまわされた（ストーカー行為）	41	5.6
22. 必要もないのに身体的接触（キス、抱きつく、肩もみ、胸をさわる等）をされた	319	43.5
23. ホテルに誘われた、性的関係を強要された	91	12.4
24. 相手の身体の部位を触るよう強要された	31	4.2
25. お酒を飲まされ、酔いつぶされて強制性交をされそうになったが未遂に終わった	15	2.0
26. 強制性交をされそうになったが未遂に終わった	29	4.0
27. お酒を飲まされ、酔いつぶされて強制性交をされた	15	2.0
28. 強制性交をされた	13	1.8
29. その他	109	14.9
無回答	4	0.5
合計	3492	–

●自由記述に記載された被害の状況

＜会社経営者からの行為＞

・取引先との接待で、社長からソーセージを咥えろと命令される
・社長からパンツのプレゼントが贈られた
・会社役員に酒の席で肩を抱かれた
・女性は怒りやすい人が多いと経営者から言われる

＜「女だから……」発言や差別的扱い＞

・「女性にしては優秀」
・「胸が大きいだけで使えない」
・性別を理由に仕事が割り振られた
・「女性にはできない仕事」
・「女子力ないよね」
・「意外と若いんだね」
・「才色兼備の女性」という仕事依頼を受ける
・「情緒不安定なのは生理だから」
・「男だから」との理由だけで、泊まり勤務などの業務を押し付けられた
・「かわいくできないのか」と叱責された
・「かわいいからなんでもいいや」と仕事の話をまともに受けない
・「女はいい加減な仕事ができていい」と言われる
・「女の子はそんな言葉を使わない方がいい」と言われる
・「奥様」と呼ばれる
・「ちやほやされたいか」と言われる
・「こう見えても●●（専門職）」だと言われる

・「女だから役に立たない」（ミスをしたとき）「男をとるべきだった」と言われた。
・「この地域では LGBTQ 企画を扱うことはできない」と言われた
・育児中に働いていることを「子どもがかわいそう」と言われた
・派遣社員は「性欲処理要員」と言われた

＜「性的役割分業」を押しつけられる＞

・女性だからとお茶汲みや掃除、電話対応や食事の準備などを強いられる
・宴会で女性一人が複数の男性の相手をするようになっていた
・飲み会でコンパニオン扱い。お酌をするとキャバ嬢、しないと気が利かないと指摘される
・酒の席で役員のとなりに座らされ、ももを撫でられた
・非喫煙者なのに、男子社員の灰皿の掃除をさせられた
・花束を渡す係に任命される
・「お持ち帰り」などと他人に紹介された

＜容姿や服装のことを言われる＞

・着ていた洋服を「パンツみたい」だと言われる
・スカートを履いてくるように言われ、ロングスカートを履いたら「ミニじゃないとドキドキしないからダメ」と怒られる
・女性社員の体型や服装の批評をネットにアップする
・醜い、ブサイクだと繰り返し言われる

＜私生活のことに触れる＞

・パートナーと付き合っている理由を性的な理由と絡めてきた
・離婚後、寂しいだろうなどとしつこく言われた
・未婚か結婚の予定はあるかと面接時に利かれる（女性であること、若すぎることを理由に落とされた）
・性生活のことを聞かれる
・性体験がないことをからかわれる
・「S か M か」と聞かれる
・強引に結婚相手を紹介される
・事実婚や結婚後に姓を変えないことを批判されたり、笑われたりした

＜性的関係の強要（未遂）、ストーカー行為、盗撮、不快な接触など＞

・職場のデータを利用して住所を割り出し、手紙を送られたり待ち伏せされたりした
・胸を揉ませろと言われる／揉まれた
・無理やりキスをされた
・性交まではいかなかったが、限りなく近い行為を無理やりされた
・仕事の打ち合わせという名目で食事に行き、強引に身体的接触をしてきた
・家までつけられて、中に入ってこようとした
・強制わいせつ
・つきまとうような視線
・スマホの位置情報を共有されている
・不必要な握手やハグをしてくる
・深夜残業になったので上司がホテルをとったら、部屋はひとつだった
・抱きつかれる、頬ずりされる

・「愛人になれ」と言われホテルに誘われた
・ホテルに誘われたのを断ったら殴られた
・軟禁された
・タクシーに無理やり同乗され、家に連れて行くよう迫られた
・見知らぬ人に、エレベーター内で尻を鷲掴みにされた

＜マタニティーハラスメント＞

・出産後、職場復帰したら「もっと休んでいていい」と言われた
・出産予定日まで働かされ、ほとんど出産直後に職場復帰させられた
・産後職場復帰した女性に「おっぱいが大きくなった」と会議の場で言う

＜その他＞

・語尾に「にゃん」をつけて話せと強要
・下ネタ発言が日常茶飯事の職場
・セクハラの話題になったら、ランチをおごられ「これで黙ってて」と言われる
・ホワイトデーに女性職員全員にショーツを配り、冗談交じりに「履いてみせろ」
・いきなり陰毛を見せられる
・セクハラの抗議に逆ギレ。二次被害にあった

加害者の立場

◆社内の先輩、上司が 77.8%、次いで社外が 29.7%

【対象：セクハラにあった経験がある人、見聞きしたことがある人(856 人)】、複数回答可

加害者はどのような立場の人でしたか？	回答数	割合(%)
1. 社内の同僚、部下、後輩（自分より立場や役職が同等もしくは下の人）	155	18.1
2. 社内の先輩、上司	666	77.8
3. 雇用契約上の権限（人事権など）を持っている人物	150	17.5
4. 社外（取引先、顧客、支援者、取材先）	254	29.7
5. 社外（同業他社）	64	7.5
6. 求職先の関係者	13	1.5
7. その他	63	7.4
8. 無回答	9	1.1
合計	1374	160.5

◆性別に関係なく、加害者で多いのは「社内の先輩、上司」

【対象：セクハラにあった経験がある人(733 人)】、複数回答可

	女性	男性	その他	無回答	回答数	割合(%)
1. 社内の同僚、部下、後輩（自分より立場や役職が同等もしくは下の人）	116	9	4	0	129	10.6
2. 社内の先輩、上司	529	33	8	0	570	46.9
3. 雇用契約上の権限（人事権など）を持っている人物	122	8	3	0	133	10.9
4. 社外（取引先、顧客、支援者、取材先）	232	6	3	0	241	19.8

5. 社外（同業他社）	58	2	1	0	61	5.0
6. 求職先の関係者	12	0	0	0	12	1.0
7. その他	58	3	2	0	63	5.2
8. 無回答	5	1	0	0	6	0.5
合計	1132	62	21	0	1215	100.0

被害後の相談・通報

◆「相談・通報しようと思わなかったので、しなかった」が 43.2%

◆「相談・通報したかったが、できなかった」22.8%で、計 565 人、66%が「相談・通報」をしていない

【対象：セクハラにあった経験がある人、見聞きしたことがある人(856 人)】

セクハラ被害について相談窓口などどこかに相談・通報しましたか、それともしませんでしたか？	回答数	割合(%)
1. した	234	27.3
2. 相談・通報しようと思わなかったので、しなかった	370	43.2
3. 相談・通報したかったが、できなかった	195	22.8
無回答	57	6.7
合計	856	100.0

相談・通報先の対応

◆「セクハラを受けた人」が相談・通報した相手は「会社や組織の関係者」がトップで 43.0%だが、回答した 160 人のうち、107 人が「不適切な対応」だったと回答

◆「会社や組織が設けた相談窓口」に相談・通報した人は 52 人。そのうち 41 人が「不適切な対応」だったと回答

◆警察に相談・通報した人が 8 人いて、7 人が「不適切な対応」と回答。「医師、医療機関」も相談・通報した 16 人中 11 人が「不適切な対応」と回答している

【対象：セクハラにあった経験がある＆相談した人(210 人)】 複数回答可

	相談・通報先の対応はどうでしたか？				
通報・相談先	（1）適切な対応だった	（2）不適切な対応だった	（3）回答しない	合計	割合（%）
1. 会社や組織の関係者（上司、先輩、同僚など）	32	107	0	160	43.0
2. 会社や組織が設けた相談窓口	7	41	0	52	14.0
3. 自治体やサポート団体の運営する相談機関（ワンストップセンターなど）	4	7	0	14	3.8
4. 弁護士、社労士などの専門家	6	11	0	20	5.4
5. 家族や友人	13	33	0	55	14.8
6. 警察	1	7	0	8	2.2
7. 医師、医療機関	4	11	0	16	4.3
8. 労働組合	7	16	0	26	7.0

9. その他	4	9	0	14	3.8
無回答	2	3	0	7	1.9
合計数	80	245	0	372	100

どのような不適切な対応をされたか

◆不適切な対応は「事情を話したが、調査もされず放置された」84 人で最も多い

【対象：セクハラにあった経験がある&相談した人（210 人）】複数回答可

どこにしましたか	1. 事情を話したが、調査もされず放置された	2. 調査はしたがうやむやにされた	3. 調査はしたが「証拠がない」と言われて放置された	4. 調査はしたが「加害者の言い分と食い違う」と言われて放置された	5. 調査はしたが、「あなたのため」などと言われ、秘密にするよう求められるだけで、改善が見られなかった	6. 調査をして加害は認定されたが、加害者への処分について「被害者の意向」を求められて困った	7. 調査はしたが、セクハラとは違う理由で（加害者・被害者どちらか、もしくは両方が）異動になった	8. その他	無回答	合計（	割合（%）
1. 会社や組織の関係者（上司、先輩、同僚など）	47	14	2	2	2	1	9	34	49	160	43.0
2. 会社や組織が設けた相談窓口	11	9	0	0	2	2	4	12	12	52	14.0
3. 自治体やサポート団体の運営する相談機関（ワンストップセンターなど）	1	1	2	0	1	0	0	2	7	14	3.8
4. 弁護士、社労士などの専門家	0	1	2	1	0	0	0	7	9	20	5.4
5. 家族や友人	10	5	1	2	1	1	3	12	20	55	14.8
6. 警察	1	1	2	1	0	0	0	2	1	8	2.2
7. 医師、医療機関	4	1	2	0	0	0	1	4	4	16	4.3
8. 労働組合	3	3	0	1	0	0	2	7	10	26	7.0
9. その他	4	1	0	0	0	0	0	5	4	14	3.8
無回答	3	0	0	1	0	0	1	0	2	7	1.9
合計数	84	36	11	8	6	4	20	85	118	372	100

●「相談したが不適切な対応をされた」人の自由記述から

「相談したが、不適切な対応をされた」人に対してどのような不適切な状況があったかについて尋ねたところ、心身に悪い影響を及ぼしているケースもあり、不適切な対応が3次被害を生んでいるケースも見受けられた。以下の8パターンに分類した。

【8パターン】
①二次被害を生む対応
②加害者への処分なし
③会社・組織の認識の低さで不対応
④会社都合・隠蔽
⑤被害者に責任、不利
⑥被害者に配慮なし
⑦自力で対応
⑧その他

パターン①二次被害を生む対応

通報を受け入れたり、相談を受けつつも、相談窓口自体で、被害者を責めたり、相談の後に会社・組織内で被害事実が噂になるなど、被害者に対する二次被害が生じているケースがあった。

・私が通報したことがバレるような形で調査が行われた(経営コンサルティング、女性)
・加害者は処分されたが、同じ会社で働き続けており、接触されるのではないかという不安に常にさらされている(製造、女性)
・1 年後加害者は異動になったが、相談時「(加害者に)恥をかかせたいのか」など責められた(一般事務、女性)
・会社の調査後、その情報を知りうる立場の上司が他の社員に漏らして広まった(一般事務、女性)
・裁判したのはセクハラより二次被害があったから。対応がなかったからです(元教師、女性)

パターン②加害者への処分なし

相談窓口自体が、加害者の言い分を聞くばかりでそもそも被害事実を認定せずに、処分もしないケース。また、加害事実は認められても加害者が処分されず、被害者側が排除されたりしているケース。加害者への処分がないため、被害者が辞職しているケースもある。加害者に対して、異動もさせずに昇進させているケースもある。また、加害者への責任を追及したところ、報復されるケースもあった。また処分はなく、メールでの謝罪だけで終わらせるなど、被害者が納得していない処分方法を取らずに終わらせているケースもあった。すでにある就業規則通りに処分を行わず、ルールが有名無実化されている。

・労働相談の女性に、加害男性との三者協議での男性の「何も覚えてない」という言い分を飲めと言われた(NPO・労働組合、女性)
・調査はして加害は認定されたが、被害者は排除され、加害者は排除されなかった(その他専門・技術職、女性)
・加害は認定されたが、刑罰が無く私自身が会社を辞めた(一般事務、女性)
・被害者の意向を無視した異動。加害者は異動せずにキャリアを継続→昇進→管理職(製造、女性)
・副社長がセクハラを多くの女性社員に繰り返していた為、副社長にセクハラをやめるよう言ったが、報復された(一般事務、女性)
・加害者への処分はなく、メールで謝罪されただけで終わりになった(一般事務、女性)

・就業規則には「セクハラ加害者は解雇」と明確に書いてあったのに、解雇どころか降格にすらならなかった(一般事務、女性)

パターン③会社・組織の認識の低さで不対応

被害後に加害者に対する対応を被害者任せにしたり、事前に約束した配慮をしないなど、セクハラの被害を止める、防止する義務を怠っているケースが見られる。また、社内や組織内でのセクハラの認識が甘く、対処すべきものだという前提が欠けており、対応や改善をしないケースもある。本来、適切な処分方法があるが、自前で適当な処分を行うだけで終わらせているケース。加害者がセクハラ行為を止めたかどうか、対応後の加害者側の動きをチェックせず、再犯を繰り返しているケースもあった。また、セクハラ対応として正式に動かず、途中で処理をストップさせ、うやむやにするケース、本来取るべきではない対処法を教えたり、言葉をかけたりして、被害者に教えて混乱させ、心身に影響を与えたケースもあった。会社・組織全体でセクハラ問題に対する認識が甘く、危機感を共有して対応していない。

・注意したので次に何かあったら毅然とした態度をとるように言われた。(元公務員、女性)
・約束していた配慮をいとも簡単に破られた。(金融、女性)
・よくあること、仕方ない、として受け入れられ、抜本的な改善策は出されなかった(事務、女性)
・小さな会社なので、口頭で加害者に注意しただけで終わった(一般事務、女性)
・本人に注意したが、変わらなかった(教職員、女性)
・厳重注意をしただけで、同じ職場に加害者は異動することも無くそのままなので(一般事務、女性)
・中途半端な対応で、連絡や対応が止まってしまった(フリーランス、女性)
・会社のトップに直訴しろと言われて怯んだ。精神的に参っていたため(事務作業、女性)
・通報するほうがおかしいと上司に言われた(メディア関係、女性)
・職場においてカミングアウトはしていなかったものの同僚に「同性愛者は異常者」という発言をされたため職場の窓口に相談した時、その場では真剣に聞いているような顔で受理されたものの、解決したことは何も無かった(学芸員、女性)
・派遣先の上司(年配の男性)に年の近い男性社員と付き合うよう何度もしつこく冷やかしを受け、反発したところ「言われている内が華だと思え。ありがたい事なのになんて態度だ。」と言われ数ヶ月後他部署へ異動させられた(社内で派遣社員の異動は今の一度もなく、必要のない異動でした)(建設関係、女性)
・ある立場の人には直談判をしましたが、「してない」の一点張りで、挙げ句の果てにお前が酔ったんだろと言われました(メディア関係、女性)

パターン④会社都合・隠蔽

会社自体がセクハラの問題を認識しているが、会社にとって、都合の悪い事実を確定させてたくないがために、対応をあやふやにしているケースがある。また、調査の中身や経緯を被害者側に説明しない、被害者に処分の有無の意向を聞いて、職場の管理監督責任を放棄し、責任逃れをしようとする不適切対応もある。また調査自体もせず、調査したことにして、ハラスメントを隠蔽するケースもあった。

・謝罪と今後他者に同様のことをしないとの誓約書を書かせたいと相談したが二次被害を理由に非協力的だった(研究職、女性)
・対応も遅いし加害者側の処罰も納得できるものじゃなかった。全てが会社側の都合だった(製造、女性)
・社内(相談窓口相手の人事、労働組合、上司)に相談したが責任をたらい回しにされた(製造、女性)
・所属長は相手の非を認め本社へ話を上げてくれたが人事部門が事なかれ的な対応に終始し解決せず(一般事

務、女性）
・調査の経緯も何も説明無しにないことにされた(契約社員、女性）
・事情を話したところ「お前が問題にしたいならするが、どうする」と言われ、そこまでの覚悟ができなかった(メディア関係、女性）
・調査していないのに、調査の結果、ハラスメントはなかったと虚偽報告された(メディア関係、女性）
・問題が発生しても、部長職レベルでもみ消され、もみ消した行為が正当化されて、加害者と隠蔽加担者に成功体験を与えるので、共犯関係も強化されます。したがって、優越的地位を背景にしたさまざまなハラスメント行為は繰り返されます。不思議なのは、社長へ直訴されている案件もあるようですが、加害者にも隠蔽加担者にも、まったくペナルティがないことです(一般事務、男性）
・過去に業務上受けた被害について、会社と話し合いをしている。内容としては、事実関係、どういった判断のもと処理がなされたのか、それが適切であったか、記者側の正当性は担保されるのか、といったものであるが、会社は調査方法や期限について一切回答せず、「調査中」から進展がない状況である(メディア関係、女性)→体調不良、心身に影響

パターン⑤被害者に責任、不利

被害者側が勝手に騒いでいる、一方的に言いがかりをつけているという認識で処理にあたっているケースがある。「被害者側に問題がある」という捉え方で、雇用関係も解消されているケースもある。ハラスメントの訴えを「目上の人への悪口」「自慢」ととらえて、攻められたりしているケースもある。派遣社員などで立場が悪いと、訴えたことで被害者が辞職せざる得なくなっているケースもあった。
・加害者には注意してくれたようだが、私に対して会社でつまらない事で騒いでると言われた(一般事務、女性）
・双方同意の上と言われ、不倫行為として私だけが処罰された(製造、女性）
・1 年後加害者は異動になったが、相談時「(加害者に)恥をかかせたいのか」など責められた(一般事務、女性）
・上司に報告したら二週間待てと言われ人事から契約打ちきりを伝えられ、もう一つも嫌がると契約打ちきり(販売・店員、女性）
・調査も無く、私が悪いと言われました(販売・店員、女性）
・「日常茶飯事」と言われて終わる。身近にいる先輩にも話してみたが、目上の人の悪口を言っているとされた(医師・医療関係、女性）
・弁護士は「証拠が有るか?他にも被害者がいれば告訴しますが?どちらも無いなら何も出来ません。」との事で(新聞配達、女性）
・調査されず、自慢か? などと責められた(一般事務、女性）
・加害者は課長で異動。しかし降格なし。横滑り。被害者は派遣社員。やめざるをえなかった。理不尽(その他専門・技術職、男性）
・大学院に入学したが、研究室に入った初日からセクハラ(当時の指導教員から下ネタや卑猥な言動)を受けた。ハラスメント委員に訴えても「女だから我慢しなさい」「あんたは美人だから仕方ないんだ」と訳の分からない理由で適切な対処をしてもらえず、指導教員が私の悪口を言いふらし他の教員、在籍の学生から嫌がらせを受けた。他の研究室に移ったが、ここでも相変わらず女だからと軽く見られ、下ネタや卑猥な話を聞かされ続けた。この件についてハラスメント委員会に訴えたが、揉み消された(研究職、女性）
・上司は他の人がセクハラを訴えて和解した時も「お金が欲しいだけ」など堂々と非難していた。他の人がパワハラで退職した時も「(その人を)良く知らないけど、問題ある人間だ」ということを言っていた。片方だけの話で非難・

悪口と共に噂をすぐに広める。ハラスメントの対応窓口が、噂を発したりする。個人情報も何かあれば報告等しなければいけないのに、それを非難と共に噂されるからどうしようもない(一般事務、女性)
・解雇されてしまい、本当に悔しいです(建設関係、女性)

パターン⑥被害者に配慮なし

加害は認定されても、被害者に対するその後の配慮がない。謝罪や処分内容も知らされない。また、加害者への処分があっても、その後、加害者から被害者が何をされているかについて把握して被害者を保護しようとしないため、さらに被害が拡大しているケースもあった。
・加害は認定されたが、処分がどうなったのか知らされず、謝罪もなかった(研究職、女性)
・一度加害者に厳重注意がなされたが、逆に私に対して無視等を加害者がはじめた(建設関係、女性)

パターン⑦自力で対応

組織で頼れる窓口がないと見られ、直接抗議、自力で調査するケースがあった
・胸を触られた時見ている人もいたし自分でも直接抗議したが悪びれる様子は無かった(民間団体、女性)
・特にこちらが調査を求めなかったし、自分で調査しようと思った(学生、女性)

パターン⑧その他

・口頭ではなく書面提出を求められたが、精神不安定で書けず放置(運輸・交通関係、女性)
・相談先(労組)がどうしていいか分からず執行委員会にかけてしまった(研究職、女性)
・自分も過去に被害に遭った。しかしほかの人がからかいを受けたことをきっかけに通報。加害者が謝罪してきた(その他専門・技術職、女性)

●「会社や組織が適正に処理して、きちんと解決した」人の自由記述から

数は少ないが、相談から適切な対応につながり、一定の評価が出来たケースには共通点があった。
①被害者ファースト
②即、相談に耳を傾け、被害者の相談に疑いや否定の言葉を向けない
③被害者の安全を担保してヒアリングをする
④加害者の業務上の業績や功績、人柄などに目を向けない
⑤加害事実そのものを客観的に受け止める
⑥加害事実そのものを精査・検討する
⑦懲戒や諭旨退職、降格、加害者を異動させる配置転換など客観的に適切な対応をする
⑧個人と個人のこととせず、ハラスメントが起きた責任は企業にあることを認める
⑨最高責任者が非を認める
⑩最高責任者による迅速で誠実かつ丁寧な事実説明と謝罪
これらの対応が、被害者への二次被害を生まず、最小限に留め、心の傷の回復に有効といえる。

(例1)上司からのレイプ未遂

人事へ相談。同僚の目撃証言もあり、相談したその日に緊急役員会議、当該上司は即自宅謹慎。公平性を配慮してヒアリング時は社外の女性弁護士が対応。調査の結果、事実関係が認められ、自主退職。社員としては優秀だった上司を会社がかばうことはなく調査・対応し、全役員が被害者へ謝罪。見知らぬ人に襲われた場合と異なり、職場の人間関係に乗じたセクハラ、性暴力は訴えづらく、人知れず苦しむ。早急に被害者が守られる法体制、社会環境が強く望まれる。

（例2）派遣先企業によるセクハラへの，派遣元の対応

派遣元にセクハラを報告し、契約更新を断った。別の派遣先企業を紹介され、派遣元の担当者は、その後もずっと「いまは大丈夫?」と声をかけて気にかけてくれている。すぐに別企業を紹介してくれ、その後もケアしてくれている点を、当事者も評価している。

（例3）教授、講師からのセクハラ、マタハラ、アルハラ、アカハラ

大学院生である自分に対し、相談窓口で、相談しに来てくれてありがとう、と感謝された。自分では、「これくらいは当たり前、よくあることで我慢できなくては社会人としてはやっていけない･･･」という思いも持っていたので、「悪いのはあくまでもハラスメントをした側」だと断言してもらえたことで、精神的にも楽になった。

相談後に不利益な状態になったか

◆「会社や組織の関係者に相談した」160 人のうち、65 人が「不利益な状態になった」

【対象：セクハラにあった経験がある&相談した人(210 人)】複数回答可

どこに相談をしましたか	相談したことで、職場や職場外において、あなたが不利益な状態になりましたか、それともなりませんでしたか？				
	1．不利益な状態になった	2．不利益な状態にならなかった	無回答	合計	割合（%）
1．会社や組織の関係者（上司、先輩、同僚など）	65	41	54	160	43.0
2．会社や組織が設けた相談窓口	32	7	13	52	14.0
3．自治体やサポート団体の運営する相談機関（ワンストップセンターなど）	5	3	6	14	3.8
4．弁護士、社労士などの専門家	13	2	5	20	5.4
5．家族や友人	25	11	19	55	14.8
6．警察	6	1	1	8	2.2
7．医師、医療機関	10	1	5	16	4.3
8．労働組合	14	2	10	26	7.0
9．その他	7	2	5	14	3.8
無回答	3	1	3	7	1.9
合計数	180	71	121	372	100.0

●自由記述・その他に記載された「相談後の不利益」

調査はしたがうやむやにされたり、調査もされず放置されたりした事例が多く、相談しても被害者の半数が不利益を被っている。その不利益の内容も一つではなく、ほとんどの被害者が複数の不利益な状態・人権侵害に遭い、最終的にほとんどが離職を余儀なくされている。

不利益の内容は、

・上司や同僚から目をつけられ、仕事がしづらくなった（84人）

・職場で配置転換をされるなど、人事上の不利益を被った（60人）

・職場でセクハラ被害が噂になり、職場に居づらくなったり、居られなくなった(57人)

・「セクハラ被害を使って相手を攻撃しようとした」「ハニートラップ」などというニュアンスの噂が流れ、加害者扱いをされた(54人)――など。

深刻な事例としては、「加害者から仕返しされた」が53人、「解雇や、雇い止め・契約打ち切りをされた」が36人いた。

＜解雇／退職＞

・会社の調査後、その情報を知りうる立場の上司が他の社員に漏らして広まった。相談して、対応してくれなかった為、精神的に限界が来て、すぐ辞めました(運輸・交通関係　女性)

・ストレスから退職した(コンピュータ業界、女性)

・コミュニケーションの改善が必要とされ、PIP(成果改善計画)となり、能力不足として解雇された

・仕事が出来る状態ではなくなり、退職せざるを得なくなった

・耐えられず体調不良になり、退職に至った

・契約打ち切りになり、かつ噂をながされた

・相談したが対応をしてもらえず、精神的な限界で退職した

＜病気になった＞

・セクハラを訴えると相手から逆ギレされ暴力をふるわれ流産しそうになり入院した。暴力を機にお腹の子は成長がとまり発育不全になった、それで裁判した。障害の因果関係では争わずセクハラ、暴力で争った。(元教師、女性)

・うつ病になった

・体調不良になった

・加害者をかばう発言をされ、PTSD になった

＜二次被害＞

・干された。被害者と交友があることを周囲は隠すようになった。セクハラや人権関係者のセクハラや人権侵害が深刻(その他専門・技術職、女性)

・事情を話したが、調査もされず放置された。上司の態度があからさまにめんどくさい奴という扱いになった(一般事務、女性)

・あらぬ噂をたてられ一人の上司からのみ嫌がらせをうけたが、他者からの嫌がらせはなかった。(製造、女性)

・差別主義者と罵られ Twitter が炎上した(一般事務、女性)

・セクハラをする上司の飲み会を断っただけで、個人名を挙げてあいつは女好きだなどの噂を広められた。(メディア関係、男性)

・加害者と顔を合わせないように出入口を別にするようにした。逃げるという一時的な対処がずっと続いています(インストラクター、女性)

・期待させる態度を取ったのでは？といわれた

・上司の自分への態度が、あからさまに面倒くさいヤツというに変わった

・ほかの教員は上手にかわしているのに、なぜ騒ぎ立てるのか？と非難された

・仕事を干された。減らされた

・加害者と話が出来なくなり、業務に支障がでて成果が出し難い状況になった

・事実ではない噂をたてられ、嫌がらせを受けた

・契約を打ち切られ、数年間、噂を流された
・加害者の上司から周囲の同僚へ、私（被害者）を無視するように指示が出た
・信じてもらえず、賞与がカットされた
＜その他＞
・OG 訪問の際に求職先の人事担当の男性からセクハラされ、それ以降連絡を絶ってしまったので影響が出てこないか不安だ。（学生、20 代）
・退職時にセクハラの苦情を伝えたところ「そういう人はうちには合わない」と社長がいっていた、と後日きかされた
・卒論を不可にされそうになった
・合格していた大学院での指導を拒否された
・恐怖や不安で、髪を切り、服装を男性ものや暗い色にして外見を変えた。最小限の化粧すらできなくなった

相談しなかった理由

◆「相談しても解決しないと思うから」21.0%、「仕事に支障が出るかもしれない」14.8%

【対象：セクハラにあった経験がある&相談しなかった人（322 人）】複数回答可

相談しなかった（できなかった）理由はなんですか	回答数	割合（%）
1. 会社や組織にセクハラ相談窓口がないから	75	7.8
2. 会社や組織のセクハラ相談窓口が、第三者の通報を受けていないから	8	0.8
3. 相談しても解決しないと思うから	202	21.0
4. 相談内容が他の人に漏れるかもしれないから	81	8.4
5. 職場に居づらくなるかもしれないから	130	13.5
6. 仕事に支障が出るかもしれないから	143	14.8
7. 人事上の不利益を被る恐れがあると思ったから	64	6.6
8.「あなたに隙があった」「あなたの方が悪い」と言われ、責められると思ったから	68	7.1
9.「証拠がない」と思ってあきらめたから	71	7.4
10. 被害によるトラウマ（心的外傷）や精神的ショックから体力・気力が奪われ、話せる状態になかったから	14	1.5
11. 誰にも相談したくないから	40	4.1
12. その他	54	5.6
無回答	14	1.5
合計	964	100.0

※「（12）その他」と回答した人の自由記述

＜被害を矮小化＞
・通報するにいたる程度とは思わなかった
・自分で解決できる程度だと判断
・陰で言うので相談は必要がないと思った
・相談するほどではない、相談するほど大したことではない
・自分が受けた加害がセクハラに該当するとは思わなかった
・気のせいだとか騒ぎすぎだと言われたから、理解されないと思った

・セクハラとして線引きが難しい範囲だった
・相談しようという考えもなかった
・我慢するしかない。耐えるのが普通だと思った

＜仕事と引き換えに相談を断念する＞

・派遣であるため、指揮命令者に逆らうと契約を切られるから
・契約社員だったから。首になる可能性があった
・無視されるなどの報復行為
・弱い立場のものが排除されるから
・加害者が上司だったから
・会社を辞めざるをえなくなると思った
・自分が辞めればセクハラ自体がなくなると思って辞めた

＜セクハラは日常＞

・頻繁に被害にあうので無力感を感じる
・セクハラが文化の社風だから
・「そういうものだ」という空気があった。訴えてもどうにもならない
・イヤだと感じなかった。鈍感だった
・なんども相談したが改善されなかったため、訴えるのに疲れた
・世の中も社会も加害者もそういうもの、という判断
・セクハラとして真面目に取り合ってもらえると思わなかった
・とにかく慣例のように起こっていた

＜相談窓口が信用できない＞

・加害者がセクハラ委員会の役員、相談窓口だった
・社内の窓口は、相談するとひどくなると噂だった
・職場の人数が少ないからすぐに特定されてしまう
・マニュアルに書いてある対応のみしかされない
・窓口はあったが、自分の所属する職場内だったので相談しづらかった
・相談者が知り合いだった
・誰に相談すればいいのかわからなかった
・女性の被害事案しか対応しない窓口だった
・外の窓口に相談したら、会社の経営者に訴えるよう言われてひるんだ

＜被害者が自分を責める＞

・気を持たすようなことをした自分が悪いと責めた
・場の空気を悪くしないために耐えた
・恥ずかしい
・どうかわしていいかわからなかった
・自分のジェンダーをバラされたくなかった

相談できなかった理由

◆セクハラを受けた人が相談できなかった理由は「相談しても解決しないと思うから」15.1%

◆「職場に居づらくなるかもしれないから」13.7%

◆「仕事に支障が出るかもしれないから」12.3%

【対象：セクハラにあった経験がある&相談できなかった人（177）人】複数回答可

相談しなかった（できなかった）理由はなんですか	回答数	割合（%）
1. 会社や組織にセクハラ相談窓口がないから	79	10.1
2. 会社や組織のセクハラ相談窓口が、第三者の通報を受けていないから	14	1.8
3. 相談しても解決しないと思うから	118	15.1
4. 相談内容が他の人に漏れるかもしれないから	82	10.5
5. 職場に居づらくなるかもしれないから	107	13.7
6. 仕事に支障が出るかもしれないから	96	12.3
7. 人事上の不利益を被る恐れがあると思ったから	68	8.7
8.「あなたに隙があった」「あなたの方が悪い」と言われ、責められると思ったから	74	9.5
9.「証拠がない」と思ってあきらめたから	67	8.6
10. 被害によるトラウマ（心的外傷）や精神的ショックから体力・気力が奪われ、話せる状態になかったから	33	4.2
11. 誰にも相談したくないから	22	2.8
12. その他	20	2.6
無回答	2	0.3
合計	782	100.0

●「相談しなかった／できなかった」人の自由記述から

本来、相談すれば被害実態が具体的内容や件数とともに明らかにされ、防止対策や被害者対応の確立にもつながるはずだが、アンケート調査からは様々な要因により被害者が相談を断念させられていることがわかった。

主な要因には、セクシュアルハラスメントという行為自体についての認識が欠けている、被害を受けた当事者が被害自体を過小評価する傾向にある。セクハラ行為と気づいても、被害を訴えることで「面倒臭い人」など職場においてマイナスの印象を植え付けたり、悪辣な噂を流布されるなど仕事に支障がでることを不安に感じる人もいた。また、加害者が上司や経営者であるため、被害者側が非難される、望まない異動をさせられる、解雇されるなどの不利益を被ることを心配し(または実際不利益を被ったことで)、相談できなかったケースも散見される。単に「やりすごすことが当たり前」と考えて我慢した回答者もいる。被害者が、「自分が勘違いさせてしまった」と考えていたり、セクハラの対象となるのは自分に非があるからだなどと自己責任に転嫁している場合もあった。

そもそも職場内、または顧客との間に(自分を含めて)「(触られる/性蔑視的発言を受ける)うちが華だと思え」などセクハラを許容する土壌がある。相談しても対応可能な人がいない、(小規模事業所や少数人の職場で)告発

すると人物が特定されてしまう、相談窓口はあてにできない、相談窓口自体が存在しないとの回答も見られた。さらに、相談担当者が加害者だったなど、被害対応すべき制度が整っているにもかかわらず相談窓口が機能していないことがわかった。一方で、直接加害者に伝えた、または謝罪があったケースもある。パターン別に分類したものを以下に示す。

【6パターン】

①セクシュアルハラスメントの認識がない/被害者が被害自体を過小評価する
②仕事に支障がでるなど不利益を被る不安
③やりすごすのは当たり前
④自己責任に転嫁
⑤業務環境にセクハラを許容する土壌
⑥(小規模事業所や少数人の職場で)被害者が特定される/相談窓口がない

パターン①セクシュアルハラスメントの認識がない/被害者が被害自体を過小評価する

・当時、自分のされている行為がセクハラに当たると知らなかったし、その知識もなかったから(一般事務、女性)
・非常に軽度な上、古い人間の考えはかんたんに変えられないと思った(メディア関係、女性)
・相談して良いことだと思わなかった、耐えることが普通だと思っていた(研究職、女性)
・当時はそれがセクハラだとは気付いていなかったし、場の空気が悪くなる位なら笑って流すものだと思ったから(その他専門・技術職、女性)

パターン②仕事に支障がでるなど不利益を被る不安

・当時は発言して面倒な人と思われたくなかった。(メディア関係、女性)
・派遣だと派遣先の指揮命令者に逆らうと契約終了に直結する。(一般事務、女性)
・加害者の要求を拒んだところ、論文の評価を意図的に低くつけたり、私だけ無視されるなど、報復してきた。(研究職、女性)
・(相談)したところで我が儘と捉えられるから(製造業、女性)
・何回も相談したが改善されなかった。声を上げるのに疲れた。(一般事務、女性)

パターン③やりすごすのは当たり前

・その時は不快に感じながらも我慢するしかないと思っていたから(販売・店員、女性)
・「そんなことはあしらってなんぼ」と長年言われ続けたのでそれがセクハラであるということにも最近気付いた(医師・医療関係、女性)

パターン④自己責任に転嫁

・周りに相談しましたが、気のせいだとか騒ぎすぎだと言われたことがあったので、理解されないと思った(一般事務、女性)
・自分のキャラクターのせいだと思った。(メディア関係、女性)
・気をもたせるようなことをしたのかもしれないと思ったから。(その他専門・技術職、女性)

パターン⑤業務環境にセクハラを許容する土壌

・とにかく慣例かのように、周囲にも類似のケースが多い。(教職員、女性)
・そういう世の中だから。(NPO・労働組合、女性)

パターン⑥(小規模事業所や少数人の職場で)被害者が特定される/相談窓口がない

・その当時、職場に相談窓口がなかった。(一般事務、女性)

・閉鎖的な職場。相談してもすぐに誰かが特定されるから。(メディア関係、男性)
・特に同じ部署の正規職員に女性がいないから。(外交・営業、女性)

ILOのハラスメント禁止条約案に対する考え

◆「ILOのハラスメント禁止条約に賛成し、批准するべきだと思う」が 96.4%

【対象:全回答者(1061 人)】

職場や職場外で起きたセクハラについて包括的に禁止し、対策を講じるよう求めているILOのハラスメント禁止条約について、日本は制定に賛成し、批准するべきだと思いますか、それとも思いませんか?	回答数	割合(%)
1. 思う	1023	96.4
2. 思わない	38	3.6
無回答	0	0.0
合計	1061	100.0

セクハラ禁止法整備についての考え

◆「罰則付き『セクハラ禁止』国内法を作るべきだと思う」が 87.4%

【対象:全回答者(1061 人)】

罰則付きの「セクハラ禁止」の国内法を作るべきだと思いますか、それとも思いませんか	回答数	割合(%)
1. 思う	927	87.4
2. 思わない	134	12.6
無回答	0	0.0
合計	1061	100.0

●ハラスメント禁止条約や罰則付き国内法の必要性についての意見

《条約批准・罰則付き国内法賛成(921人)の主な意見》

【意識を変えるため】

・意識の面で日本はあまりにも遅れている。性的被害が軽視されすぎている。弱い者が守られない社会を変えなければいけない(一般事務)

・セクシュアルハラスメントは「暴力」であり「人権侵害」であることを日本社会に改めて理解を促し、根付かせなければならない(一般事務)

・必ず女性に非があるように言う人がいるので、そういう(セクハラ)行為は悪いことなんだということを理解してもらわないと困る(一般事務)

・「被害者に隙があった」「大げさだ」などといわれ、声を上げた側が抹殺されるようなことはあってはならない。人権の保護は憲法にうたわれているのだから、補完する形でハラスメント禁止を新たに刑法に盛り込むことを切に望む(一般事務)

・苦痛を感じる方が悪いという意識を法制定によって変えるべき(一般事務)

・男性自身の「それくらいいいじゃないか」というセクハラへの意識を変えるために必要だ(一般事務)

・罪では無いと思っている人が多すぎる。無勢に多勢で負けます。「勘違いなんじゃないの?」「隙があるあなたが

悪い」 と告発した方が責められる始末。人が嫌がることはやっては駄目。保育園から大学院の先生まで、そして企業の社長始め幹部全てが、この法律を遵守できるように学ぶ機会を作るべきだ。国を挙げてやって欲しい（メディア関係）
・現在の職場ではセクハラやパワハラは事なかれ主義で、もみ消しが横行しているため（介護・福祉関係）
・悪用はたしかに怖いが、法律になることで上役がもっと自覚して欲しいし、訴えやすい環境、被害者が守られ、その後の職場に悪影響のないようになってほしい（その他専門・技術職）
・日本はあまりにもセクハラについて、世間も法的にも甘く、被害者が救われないと感じているからです（運輸・交通関係）
・就職活動において、働きたいと思う人と、その職種で働く会社員は、平等に思えるようでそうではないと思う。断りにくい(断ることができない)のは致し方ないだろう。これは断れないことが問題なのではなく、断りにくい状況が分かっている上でその場を利用するのが問題だ。国内法があれば、事前にセーブがかかることが増えるように感じる（学生）
・拘束力がある罰則がないと日本の組織（の中にいる人）は変わらない。特に経営幹部層はばれると社会的に失うものが大きいのでもみ消し隠ぺいに走ろうとするインセンティブが働き、もしばれても意見の違いとか言っておけばいつのまにか世間は忘れてしまう（その他専門・技術職）
・セクハラを権力の象徴・特権と考えている人達がまだいる。反省するどころか『合意の上』という見え透いた嘘をマニュアルのように使っている事件がまだある（NPO・労働組合）
【罰則への期待】
・明確なガイドラインがあることによって抑止力となる。罪に問われないという現状ではどこへ訴えれば良いかわからない。罪に問われないことで苦しんでいる人は多い（一般事務）
・罰則をつけることで初めて抑止力としての効果を発揮する（一般事務）
・頻繁に女性社員はセクハラに遭い、職を失うことが多いのに、男性社員はゲラゲラ笑ってセクハラをしたり、極めて悪質。またストーカーなどは引っ越しもしなくてはいけなくなるし、命を奪われる危険性もあるので、厳しい罰則をお願いしたい（一般事務）
・罰則がないと加害者は不利益を得ず繰り返すから（製造）
・こんなにもセクハラで苦しんでいる人がいるのに、加害者が悪気もなく生活しているのは如何なものかと思う。日本は男尊女卑の思考が強いし、今までで黙って我慢してきた人たちがあまりにも多いので、被害者を守るためにもハラスメント禁止条約を制定し、国内法も作るべきだと思います。この条約の制定・批准や国内法が作られないのであれば、国としてハラスメントを容認していると思われても仕方がないと思う。被害者は被害にあったことを忘れようとしていても、なかなか忘れることができずにいつまでも辛いのです。ハラスメントにあった被害者にどれほど辛い思いをしているのか、どれほど加害者自身が酷いことをしたのか知らしめるには、罰する以外に方法がないと思います（医師・医療関係）
・身体的な接触があっても、見ず知らずの人にされれば犯罪になり、会社の上司になれば「セクハラ」と軽んじられるのはおかしい。性犯罪です。加害者は降格処分のみで済みますが、被害者は被害を受け、守ってくれる人もなく、孤独なまま職を失います。なぜ被害者がこんなにも損害を受けるのか？セクハラという犯罪が無いというのなら作って厳しく罰則を設けて欲しい。継続的なハラスメント教育も会社が導入する義務を負うべきです（金融）
・職場や職場外でセクハラの被害に遭っても、今後の社内での人事や人間関係を考えて泣き寝入りをしている“隠れセクハラ”の被害が案外多いと思います。国や企業が公的にセクハラ対策に取り組み、セクハラ被害を根絶し、あらゆる層の社員が仕事をしやすい環境づくりに励むべきだ（メディア関係）

・民事で損害賠償請求することが難しいケースや、賠償請求しても言動によるセクシャルハラスメントなどは損害額が小さく法的請求が成り立つものでも費用対効果の点で民事上の請求を取りやめることになる。したがって民事の請求は結局セクシャルハラスメントの防止には役立ちづらい（弁護士・法曹関係）
・日本では、ハラスメントを厳しく処罰する風土がありません。また、労災の調査や裁判では、徹底した証拠主義であるため、被害者が被害を立証することができず、結果、泣き寝入りになっています。この状況を変えてほしいと思います。また、ハラスメント被害者が精神疾患になった場合、非正規労働者の場合、ほとんどが雇い止め（解雇）になります。このような理不尽な世の中も変えていかないといけないと思います（金融）
・具体的に禁止されないと、セクハラ行為を止められない人がいるため。また、周囲の人間もハッキリ違法でなければ見逃してエスカレートし、最終的にはより弱い人がターゲットになることを止められる人がいないため（一般事務）
・法律で明示しないと今の日本の意識の低さでは何も解決しないから。厳格な罰則を設けるべきである。少しでも抑止効果になれば（外交・営業）
・セクハラ、というと軽い嫌がらせのように聞こえるかもしれないが、実態は「性的な迷惑・暴力行為・差別行為」。社内の処罰だけで済ませてはいけないと思う（製造）
・日本国内では、セクシュアルハラスメントは重大な人権侵害である、という認識がまだないように思う。個人的なトラブルといった考えや、仕事ができるのであれば多少目をつむるといった雰囲気が依然としてある。被害者の多くが女性だが、女性そのものの社会的立場が弱く、被害を訴えても、重く受け止められない傾向にある。その背景には、女性軽視や女性蔑視の意識が依然として根強いからであるように感じる。セクハラは重大な人権侵害であり、内容によっては犯罪である、という社会の共通認識を根付かせるためにも、法律は必要と感じている（メディア関係）
・セクハラの為に仕事を辞めなければならない事が何度もありました。一生懸命に仕事を覚えても、続ける事が難しいです。転職の理由も、どう言ったらいいか判りません。「人を殺してはいけません」「他人の物を盗んではいけません」と同じスタンスで「セクハラしてはいけません」が必要だと思います。（その他）
【政治家、経営者の意識の低さ】
・今の状態では、ハラスメントの定義が不明であり、被害者に不利である。定義を明確にし、閣僚をはじめとする国を代表するような人物の発言を改めさせなければならない。（一般事務）
・テレビ朝日の件について、大臣の地位にある人物が加害者をかばい、被害者を貶める発言をした。ネットでも被害者をセカンドレイプする発言が後を絶たず、匿名性と相まって脅威となっている。条約の批准、罰則付きの国内法をつくることで、実際の被害に対する補償とともに、抑止効果に期待する。（一般事務）
・麻生大臣の「セクハラ罪という罪は無い」というコメントには耳を疑った。法律が整備されていないから、女性の人権や人格を傷つけた高級官僚のモラルは問わないというなら、「じゃあ作らないといけないでしょうが」と投げかけるほかない。（外交・営業）
・罰則にしないと個人的な話にされるから。本人の感性等の扱いにされるから。「あなた的にはそうなんだろうけど」と言われたから。（外交・営業）
・日本のような男性優位の社会において、罰則がないと、なかなかセクハラはなくならない。（メディア関係）
・せめて法的に加害者を罰していかないと、このような言動は消えず温存されるから。被害を受けた人間が傷を負い、職場や学校などの居場所を失い、仕事を奪われ、身を引かないといけないのはおかしい。（販売・店員）
・契約打ち切りし、加害者を組織全体で守るのは男社会ならではだと思う。社員ではない契約バイトや派遣社員にも人権があること、生活があることに気づいてほしい。セクハラ窓口には外部のまったく組織と関係ない第三者をおいてほしい。加害者や協力した関係者にも罰を与えてほしい。立ち直れず生活が破綻した被害者にメンタル支援や金銭的な補助もしてほしい。私は公的支援得られず自殺まで考えたので被害者救済をメインにして法律をつくって

ほしい。（販売・店員）
・なんら強制力がない現状ではなんの抑止力はない。会社は事なかれ主義でなにもなかったことにする。加害者は安心してセクハラを楽しめる。被害者の勇気は不利益となる。（弁護士・法曹関係）
・職場ではセクハラを「セクハラである」と認識している人はほとんどいません。「結婚、まだしないの？あら、かわいそう」「彼氏は？」「結婚しないと幸せになれないぞ、早くしなさい」「女の子は…するべきだ」などなど、言葉のセクハラに囲まれて仕事をしており、それをうまくかわすのが大事、嫌ならばさっさと結婚を、という重圧を日々感じ、自己肯定感が下がらざるを得ません。そんな中、それが人を傷つける行為で、場合によっては心身を病む場合もあるのに、それは言われている方にも問題がある、という空気感でいっぱいな日本では、罰則をつけないことにはセクハラはなくなりません。（医師・医療関係）
・会社の規定だと結局なぁなぁになっています。飲み会の席でのセクハラ被害なんて始末書書いてまたやって始末書書いてまたやって、と繰り返すだけで何の効果もありません。法的に罰して自分の行動を見直して反省させないと理解出来ない人が多い。（建設関係）
・セクハラに関する日本の法整備はあまりにも遅れている。国際基準に沿う環境を整え、ルールや罰則を明確にすることは、まず初めの初めの初めの一歩でしかないが、そこから確実な変革を始めてほしいと思う。（NPO・労働組合）
・大学など教育機関はまだまだ男性が多いため、女性がどんなに声をあげても多数決でもみ消されてしまう。周りにも何人も酷いセクハラ・パワハラを受けた人がいたが、相談しても変わらないと最初から諦めて相談窓口にさえ相談しなかった。私もセクハラ・パワハラを受け相談窓口に相談したが、実際に相談しても「あんたは女で相手は家族がいるから我慢しなさい」等と取り合ってもらえず、見せ掛けの相談窓口なのだと実感した。ハラスメントをしても罰則が無いのでやりたい放題。被害者は泣き寝入りするしかなかった。弁護士に相談しても法律が無いので訴えることができないと言われた（研究職）
・ハラスメントが犯罪である、ということを規定する必要がある。「いたずら」「暴力」「いやがらせ」「不快」などの言葉では曖昧すぎる。パワハラの一部としてセクハラになることが多く、立場は平等ではない。被害者よりパワーを持った相手を訴えるには、犯罪であることが前提でないと、泣き寝入りさせられる（NPO・労働組合）
・セクハラは禁じるべきものだとの認識を社会に広げる効果があると思うから。根拠がある方が弱い立場のひとがセクハラに NO を示しやすくなると思うから（メディア関係）
・セクハラはパワハラであり、被害者が声を上げにくいだけでなく、勇気を出して声を上げても矮小化されやすい。きちんと法整備をすることで、だれもが生きやすい社会にする一歩にすべきだから（メディア関係）
・セクハラ禁止の国内法は必要だ。モラルが崩壊している。正社員女性に対するセクハラでの処分が厳しくなっており、フリーランスに対し、セクハラの「外注」が行われているのではないか？と日々の業務で感じている（メディア関係）
・「何がセクハラなのか」ということすら認識していない人が多い。法律を制定するために議論を深めることが、セクハラという問題についての理解を広く深めることにもつながる。「権力者らによるセクハラ」と「対等な個人同士の恋愛」との境目を明らかにする議論も深まるだろう。セクハラを個人的な恋愛の延長のように気軽にとらえ、被害者にも責任があるという風にすり替える風潮が少なくなると期待する（メディア関係）
・セクハラ禁止の国内法がないこと自体が、問題が軽視されていると思う。麻生さんがヘラヘラしながら「セクハラ罪という罪はない」と言ったことは「恥の歴史」として記憶されないといけない（メディア関係）
・政府の人間が「セクハラ罪はない」などと悠長なことを言っているから、いつまで経っても無くならないのではないか。（メディア関係）

・古い企業でもベンチャー企業でもセクハラを経験した。フリーランスだと仕事を失う危険があり、さらに告発が難しい。（一般事務）
・ILO の条約への批准や国内法で罰則を作らなければ、セクハラ大国・日本の場合、自分自身の身を守れないですし、言い逃れ、もみ消し、大臣や閣僚のセクハラ発言、地方でも公的立場にある人たちのセクハラ発言を辞めさせる為にも必要だ。（外交・営業）
・日本人の特徴として人権意識が低く、閣僚をはじめ、「法に違反しなければ何をしても良い」と考えている人が多いので。規則を作って加害者予備軍を縛り、被害者を出来るだけ減らしたい。（外交・営業）
・セクハラに対する意識が低く、罰則を設けない限り被害者が泣き寝入りする構造が続くと思われるから。私の周りには女性が被害者に多く、仕事を辞めたいと言っている。セクハラを無くすことは本人だけではなく、労働人口が減る中で労働力をフル活用するという視点でも早急に対応すべきだと思われる。（教職員）
・被害者は、余計な心配や不安に気をとられて仕事に集中できなく、また職場を離れてもずっと頭に不安が残ります。上司などの指導により事象がなくなった後も、いつ同じ事が起こるかと 3 ヶ月くらいは心療内科に通うこともあります。セクハラが起こらない様にするには、加害者が何がセクハラに当たるかを認識する必要があります。啓発だけではなく、罰則がないと、政府をはじめ日本の様にセクハラに寛容な国でのセクハラは無くなりません。（教職員）
・日本の人権問題は国連等の勧告や条約加盟といういわゆる外圧により変わっていったため。努力義務では変わりません。車のシートベルトも罰則付きで変わりました。（教職員）
・批准するべきだと思うし、罰則付きの法を整備すべきと考える。飲酒運転が厳罰化された時に危険性が広く知れ渡ったと感じている。セクハラも同じで、もっと皆が関心を持つことで、被害にあう人を少しでも減らしてほしい。（介護・福祉関係）
【法的救済の壁】
・「Me　Too」運動により表向きは女性が発言することに前向きになっていると思うが、今の日本の法律だと解決に2年はかかる。勝訴できる保証もなければ、被害者の方が負担が大きい可能性が高い。たとえ、「勝訴しても社会で働きにくくなる風潮もある」と弁護士に言われたため、訴えることを断念した。（一般事務）
・被害を受けた上に、さらに事情聴取での二次被害や、ネットに晒されたり、誹謗中傷を受けることはあってはならない。ハラスメントそのものを禁止する法律があれば、被害の事実がより早く認められ、被害を受けた方や弁護士などの精神的・身体的・経済的負担も軽減されるのではないか。ILO　条約が批准できる環境が整うことを強く願う。（メディア関係）
・現在日本では、男女雇用機会均等法でしかセクハラが規定されておらず、職場外でのセクハラを総括的に取り締まることができない。特にフリーランサーの場合、実質的に雇用機会均等法の枠から外れており、仕事の場とそれ以外の場にまたがって仕事を進めることが多いという問題点がある。それゆえに、フリーランサーはセクハラ被害者になりやすい。どのような場においてもセクハラを禁止する法を整備すべきだと思う。（メディア関係）
《条約批准賛成、罰則付き国内法反対（102人）の主な意見》
・罰則が必要とは思わない。息苦しい社会になる。（メディア関係）
・刑罰となると、国家機関が介入することになる。セクハラは悪だが、国家機関の介入には慎重であるべき（メディア関係）
《条約批准反対、罰則付き国内法賛成（6人）の主な意見》
・抑制のために、罰則を設けることはある程度必要だと思うが、世界基準に合わせる必要はないと思う。日本の働き方と海外のそれは別物なので、無理やり合わせると歪みが生じるだろう（メディア関係）

《条約批准・罰則付き国内法ともに反対（32人）の主な意見》

・セクハラはこの世に存在しない。セクハラと騒ぐやつこそ処罰するべき。（一般事務）

・女性が社会のなかで生きていくためにはある程度仕方がない。会社社会はもともと男性の既得権益で、それを壊して進出しようとしているのだし、腕力や体力的にも男性に劣るため、男性が行う仕事すべてを平等に女性がこなせることもありません（運輸・交通関係）

【アンケート分析・まとめ】
吉永磨美（新聞労連）
松元千枝（新聞労連）
脇山恵（民放労連）
酒井かをり（出版労連）
小澤晴美（全印総連）