



# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
弁護士 井口 奈緒子  
(兵庫県弁護士会所属)



## 第163回 セクハラ防止対策としての相談窓口は、機能していますか？

### 1 フジテレビの事案

2025年3月31日付で、株式会社フジテレビジョンの事案に関する第三者委員会による調査報告書が公表されました。

同報告書では、著名タレントN氏と女性Aとの間で発生した本事案だけでなく、他の類似事案、社内ハラスメント事案の調査・事実認定も行われ、その上で、会社組織としての問題と課題が浮き彫りにされました。

会社組織の問題点については様々な視点での検討がなされていますが、本事案への対応としては、社長ら3名の「性暴力に対する無理解と人権意識の低さ」を指摘し、一連の対応により、女性Aに「『会社は守ってくれない』『会社から切り離された』として孤独感、孤立感を感じさせたものであり、被害者ケア・救済の観点からも不十分な対応」であったと評価しています。

また、会社全体の体制については、社内や社外に人権問題に関する複数の相談・通報の窓口を設置してはいるものの、その相談・通報体制の実効性が欠如していると評価しました。役職員アンケートの結果により、約半数の役職員が、会社が設けている通報・相談体制に対する信頼を欠いていると回答したとのことであり、その背景には、「相談しても対応してもらえない」「まともな調査もされず黙殺された等」「加害者に対する対応が不十分」「笑って済まされた」など、ハラスメント事案に関する会社の対応への不信感があるとしています。

### 2 事業主のセクハラ防止対策

上記のように、複数の相談・通報の窓口を設置していても、それが機能していなければ、重大な事案が発生しかねないということがよくわかります。

セクハラ防止対策として、事業主は、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当

該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」（男女雇用機会均等法第11条第1項）とされています。

そして、令和5年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」では、ハラスメントの種類を問わず、予防・解決のために実施している取組として、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高いという調査結果が出ていますので、セクハラ防止対策として、相談窓口自体を設置している企業は多いと思います。

しかし、同実態調査における労働者等調査結果（一般サンプル調査）では、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」（51.7%）が最も多く、その次が「社内の同僚に相談した」（14.7%）となっており、実態として、各企業の相談窓口がすべて実効性をもって機能しているとはいえない状況です。

### 3 今後の対策強化を

このような状況からすると、社内外に設置している相談窓口が、果たして機能しているのか、今一度検証すべき時がきているのではないのでしょうか。

上記第三者委員会の報告書でも、会社の対応への不信感を払しょくするためには、「経営陣が、人権侵害の被害者の救済を最優先とする姿勢を示し、被害者が声を上げやすい環境を整備することにコミットすることが不可欠な状況にある」とし、「各相談窓口の実効性を高めるため機能強化・改善も重要となる」と指摘しています。

この機会に、企業全体で、セクシャルハラスメントを「人権」課題として改めて認識し、ハラスメント防止対策の見直しや強化を、重要な経営課題として位置づけて取り組むことが必須であると考えます。