

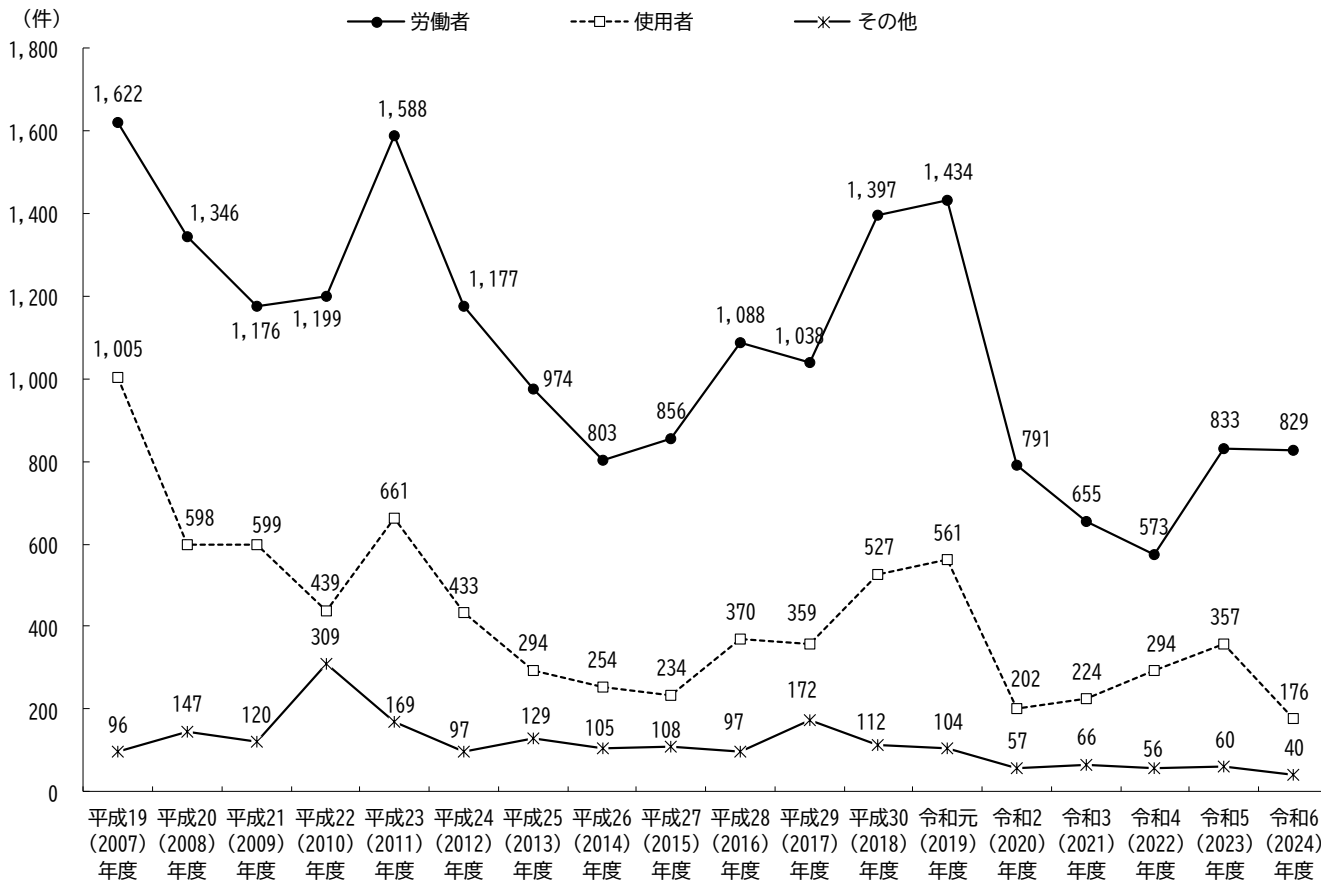
2-3 セクシャル・ハラスメント等の防止

1. セクシュアル・ハラスメントに関する労働相談件数及び内容

都の令和6（2024）年度のセクシュアル・ハラスメントに関する労働相談件数は、労働者からが829件、使用者から176件であり、労働者は令和元（2019）年度から大きく減少していたが、令和5（2023）年度に再び増加し横ばいとなっている。使用者は令和元（2019）年度から大きく減少したものの、令和3（2021）年からは増加し、令和6（2024）年は再び減少している。

相談内容については、令和6（2024）年度「環境型セクシュアル・ハラスメントに関する相談」が25.5%となっている。

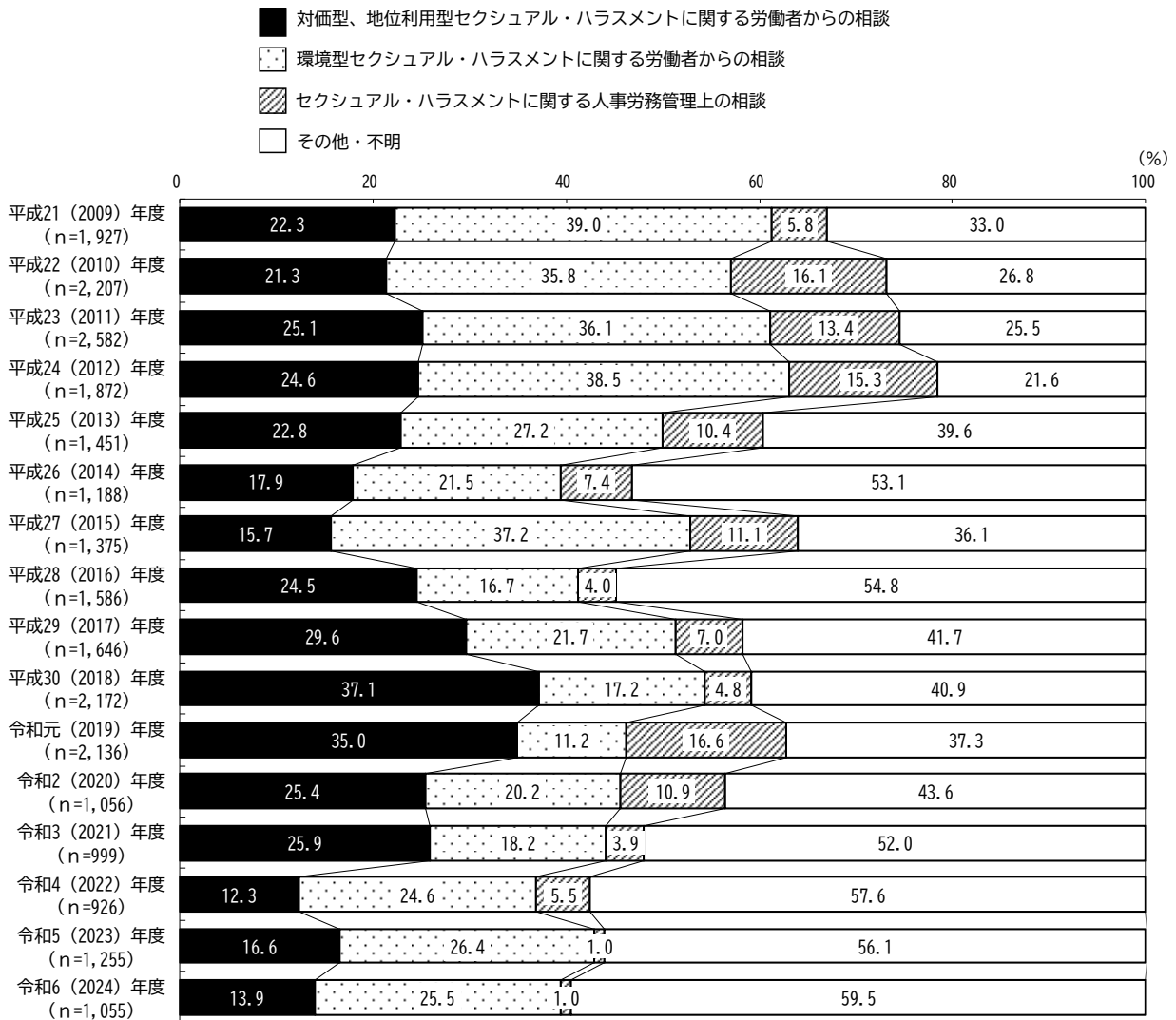
図表配2-3-1-1 セクシュアル・ハラスメントに関する労働相談件数の推移（都）



注：「その他」とは、労働者が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を指す。

資料：東京都産業労働局「令和6年度東京都の労働相談の状況」

図表配2-3-1-2 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労働者を解雇するなど、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女性労働者の就業に支障を生じさせるような行為をいう。

注3：相談内容が複数の分野にまたがる場合はそれぞれ計上している。

注4：各年度のn数は相談内容の合計数である。

資料：東京都産業労働局「令和6年度東京都の労働相談の状況」