

はじめに

不動産業に限ったことではないが、企業活動にとって雇用は根幹事項である。そして、適正な雇用のためにまず重要なのは、労働時間と賃金の適正化であろう。ただ、労働時間と賃金以外にも、雇用の場において配慮しなければならないことは多方面にわたる。安全と衛生、職業訓練や自己啓発、さらに最近ではテレワークの推進、副業・兼業の環境整備といった点が取り上げられることも多い。このような中でも、職場におけるハラスメント対策については、積極的に法制度整備等が進められてきており、事業主としても十分な配慮が必要とされている。

本稿では、不動産業におけるハラスメント対策の現状等について、厚生労働省の統計データ等を用いて、他産業との比較を通じて定量的分析を試みることにする。なお、統計上の産業分類では、不動産業は物品賃貸業と合わせて分類項目とされているため、「不動産業、物品賃貸業」を不動産業等と称することとする。なお、ハラスメント対策は企業単位で行われるものであるが、不動産業・物品賃貸業の中で不動産業の占める割合は、企業数で95.9%を占めており¹、不動産業・物品賃貸業の傾向は、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

まず、前編では、ハラスメント対策の法制度上の位置づけについて確認した後、ハラスメント対策に係る取組みの現状と推移についてみていくこととする。

1. 職場におけるハラスメント対策の法制度上の位置づけ

具体的分析に入る前に、職場におけるハラスメント対策の法制度上の根拠について確認しておく。〇〇ハラスメントという言葉は様々な場面で用いられているが、明確に法制度上位置づけられているのは、次の三つである。

- ① セクシャルハラスメント:「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」(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)第11条第1項)。
- ② 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント:「職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」(男女雇用機会均等法第11条の3第1項)及び「職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること」(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)第25条第1項)。
- ③ パワーハラスメント:「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当

¹ 「平成28年経済センサスー活動調査」(総務省統計局)第1表(以下「H28経済センサス」という。)。なお、従業者数では、78.9%を占める。

な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)第30条の2第1項)。

事業主は、上記のハラスメントの防止のため、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・第11条の3第1項、育児・介護休業法第25条第1項、労働施策総合推進法第30条の2第1項)。

具体的には、

- 1)就業規則等を通じた事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 2)相談窓口の設置など相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3)職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応(事実関係の迅速・正確な確認、被害者に対する速やかなかつ適正な配慮措置、行為者に対する適正な措置、再発防止に向けた措置)
- 4)相談者・行為者等のプライバシーに係る保護措置、相談や事実関係確認への協力等を理由とした不利益な取扱いの禁止

といった対策を講じる必要がある。加えて、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント独自の対策として、妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するための業務分担の見直しなど職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講じる必要がある²。

これらの措置は、セクシャルハラスメントについては2007年4月から、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては2017年1月から、パワーハラスメントについては2020年6月から(ただし、中小事業主³については2022年4月から)、事業主に義務化されている。罰則規定はないが、厚生労働大臣による勧告対象となり、これに従わない場合にはその旨を公表されることになる(男女雇用機会均等法第29条・第30条、育児・介護休業法第56条・第56条の2、労働施策総合推進法第33条)。

なお、雇用に関連したハラスメントとしては、カスタマーハラスメント(顧客等からの著しい迷惑行為)や就活ハラスメント(就職活動中の学生等に対するハラスメント)も問題となっている。これらのハラスメント対策については、法制度上の根拠は存しないものの、カスタマーハラスメントについては厚生労働省がカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを作成して対策を進めている。就活ハラスメントに関しては、セクシャルハラスメントについて事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組として、就職活動中の学生等の求職者に対する言動に係る方針の提示と相談等に対する適切な対応が挙げられている⁴。

2. ハラスメント対策に係る取組みの現状

それでは、企業におけるハラスメント対策に係る取組みの現状について、最新の雇用均等基本調査のデータを用いて産業別にみていくこととする。対象産業としては、不動産業等のほか、就業人口で上位3業種である製造業、卸売・小売業及び医療・福祉、大企業の割合が高い金融・保険業、IT産業等先端産業の比率が高い情報

² 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等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)(以下「セクハラ対応指針」という。)、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)。

³ その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう(労働施策総合推進法令和元年6月5日改正附則第3条)。

⁴ セクハラ対応指針p8。

通信業、中小企業の割合が高い産業として、オフィス、店舗、工場といった特定の職場以外での労働が多い建設業、コロナ禍で大きな影響を受けたと考えられる宿泊・飲食業を取り上げることとする。

(1) ハラスメント防止対策のための取組み全般

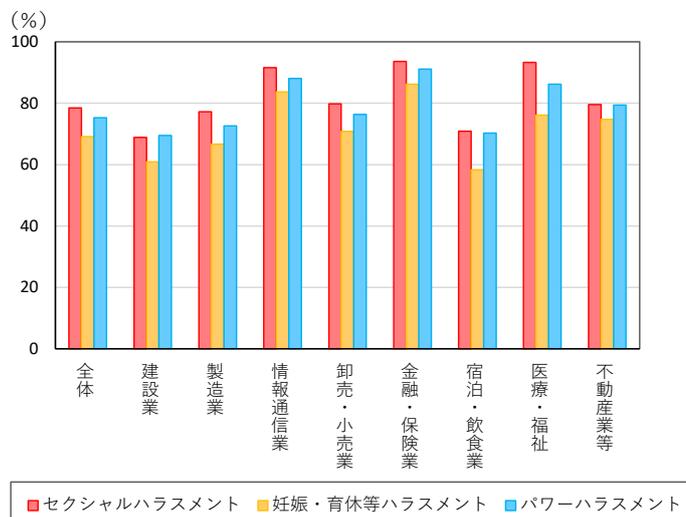
図1は、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「妊娠・育児等ハラスメント」と称する。)、パワーハラスメントのそれぞれについて、防止対策のための取組みを行っている企業の割合を産業別に示したものである。1.で触れたように、企業はハラスメント防止対策としては複数の措置を講じなければならないのであるが、ここではそれらの措置のうち一つでも行っていれば取組みを行っている企業に含まれることになる。したがって、十分なハラスメント防止対策を行っている企業の割合を示したものではないが、概ね6割超の企業は何らかの対策を講じていることになる。

ハラスメントの種類別にみると、妊娠・育児等ハラスメントの防止対策が他のハラスメントに比べてやや立ち遅れているようである。産業別では、金融・保険業と情報通信業で取組みが進んでいる一方、宿泊・飲食業や建設業の取組みが遅れているようである。やや特徴的なのは医療・福祉であり、セクシャルハラスメント防止の取組みが金融・保険業並みに進んでいる。(セクシャルハラスメントは対女性に限られるものではないが⁵、)就業者に占める女性の割合が高いこと⁶が背景にあるものと考えられる。不動産業等については、産業全体と比較すると若干取組みが進んでいる程度である。

(2) セクシャルハラスメント防止対策のための取組みの現状

次に、ハラスメントの種類ごとに細かくみていく。図2は、セクシャルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業の割合を、講じなければならない措置すべてに取り組んでいる企業

図1. ハラスメント防止対策のための取組みを行っている企業の割合

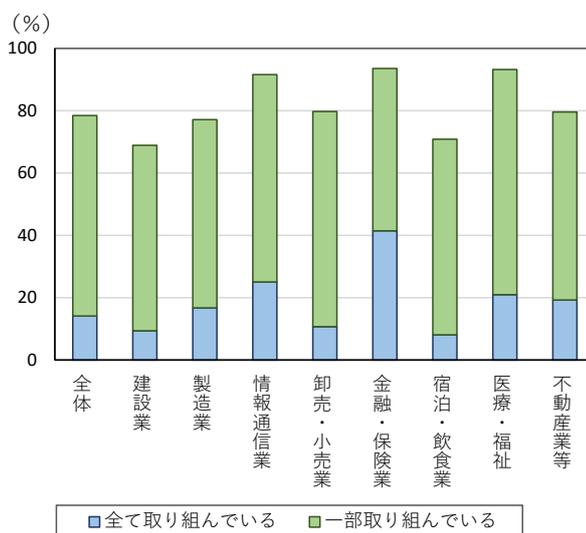


注) 全体からハラスメント防止対策に取り組んでいない企業の割合を差し引いて算出している。

産業の名称については、日本標準産業分類上の名称を適宜省略した表現としている(以下の図においても同じ。)

資料: 令和3年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成(以下図2~5・10においても同じ。)

図2. セクシャルハラスメント防止対策全てに取り組んでいる企業の割合と一部のみ取り組んでいる企業の割合



注) 一部取り組んでいる企業割合は、ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合から全て取り組んでいる企業割合を差し引いて算出している。

⁵ 平成18年の男女雇用機会均等法改正により、募集・採用、配置・昇進についての性別を理由とする差別的取扱いの禁止が男女双方に対する規定となるとともに、職場におけるセクシャルハラスメントの対象に男性も追加された。

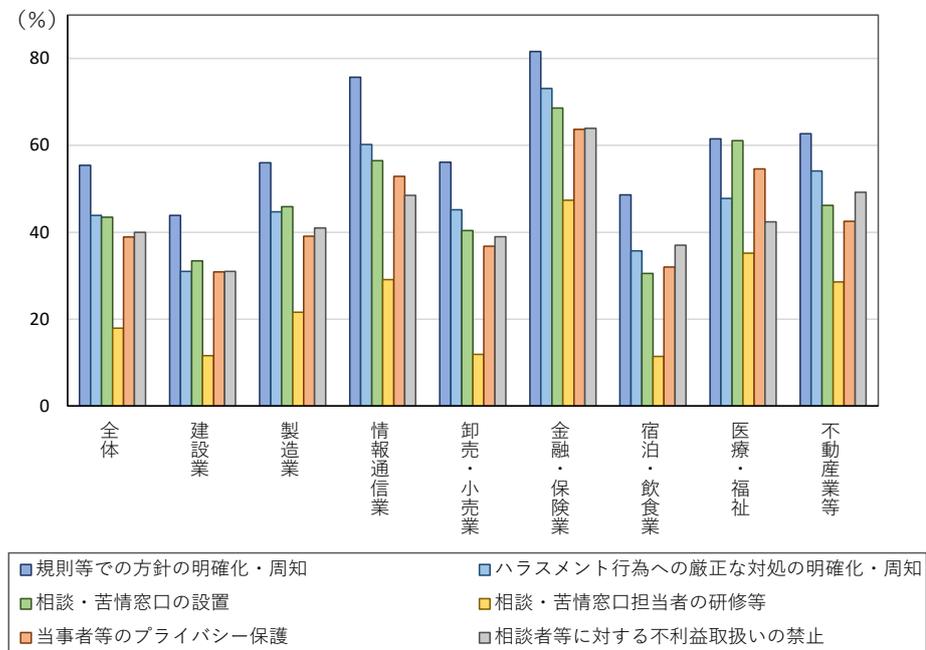
⁶ 従業者全体に占める女性の比率は、全産業で44.3%に対して、医療・福祉は72.2%を占める(H28 経済センサス)。

の割合と一部の措置のみ取り組んでいる企業の割合に分けて示したものである。

防止対策に取り組んでいる企業割合は同程度でも、産業によって十分な取組みを行っている企業の割合はかなり異なることがわかる。すべてに取り組んでいる企業の割合は、金融・保険業で取り組んでいる企業の半数近くになるのに対し、医療・福祉では金融・保険業の半分程度にとどまる。また、すべてに取り組んでいる企業の割合は、建設業、宿泊・飲食業に加え、卸売・小売業も低い割合にとどまっている。不動産業等については、すべてに取り組んでいる企業の割合が産業全体に比べやや高くなっている。

さらに、セクシャルハラスメント防止対策として講じなければならない措置ごとの取り組んでいる企業割合を産業別に示す(図 3)。全般に就業規則等によるセクシャルハラスメント防止に係る方針の明確化・周知までは行っているが、さらに具体的な措置は講じていない企業が少なくないようである。特に、相談・苦情窓口担当者の研修等については取組割合が低くなっているが、これは指針上での位置づけが他の内容に比べて目立たないことによるのではないかと考えられる。いずれの内容も金融・保険業での取組みが進んでいる一方、宿泊・飲食業や建設業の取組みが遅れている。やや特徴的なのは、医療・福祉での相談・苦情窓口の設置の割合が高くなっている点であるが、やはり就業者に占める女性の割合が高いことが背景にあるものと考えられる。不動産業等については、取組割合は医療・福祉と同程度であり、産業全体に比べるといずれの取組内容についても進んでいるようである。

図 3. セクシャルハラスメント防止対策の内容別でみた取り組んでいる企業割合

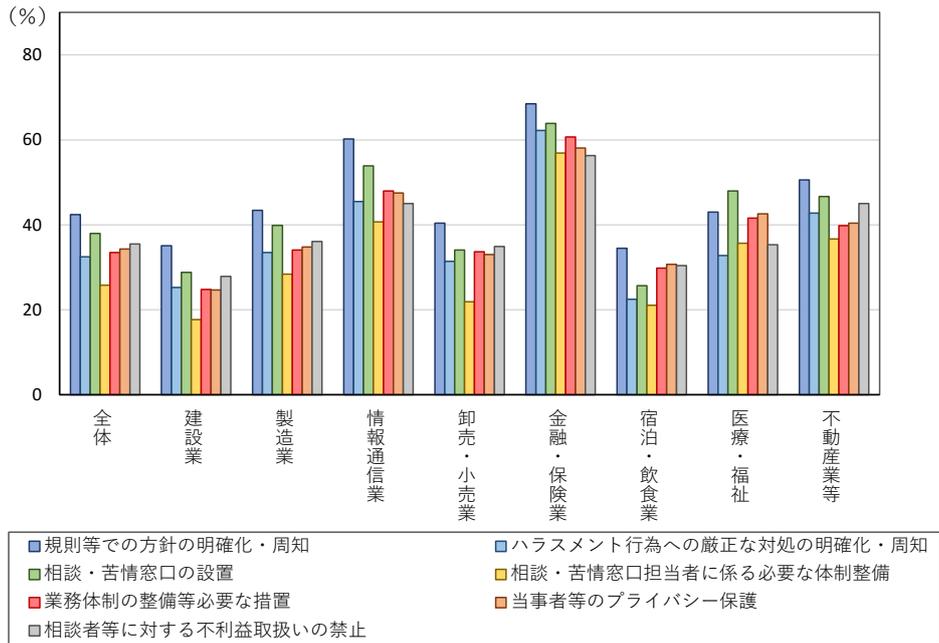


注) 取組内容に係る記述は、適宜簡略化している。正確な内容については、出典である令和3年度雇用均等基本調査を参照されたい(図 4・5 も同じ)。

(3) 妊娠・育休等ハラスメント防止対策のための取組みの現状

図 4 は、妊娠・育休等ハラスメント防止対策として講じなければならない措置ごとの取り組んでいる企業の割合を産業別に示したものである。セクシャルハラスメント防止対策と同様に、就業規則等によるセクシャルハラスメント防止に係る方針の明確化・周知までは行っているが、さらに具体的な措置は講じていない企業がみられるが、その傾向はセクシャルハラスメント防止対策に比べると目立たない。やはり金融・保険業での取組みが進んでいる一方、宿泊・飲食業や建設業の取組みが遅れている。不動産業等は、情報通信業に次いで取組みが進んでおり、対策内容別の取組割合にも大きな差異はみられない。

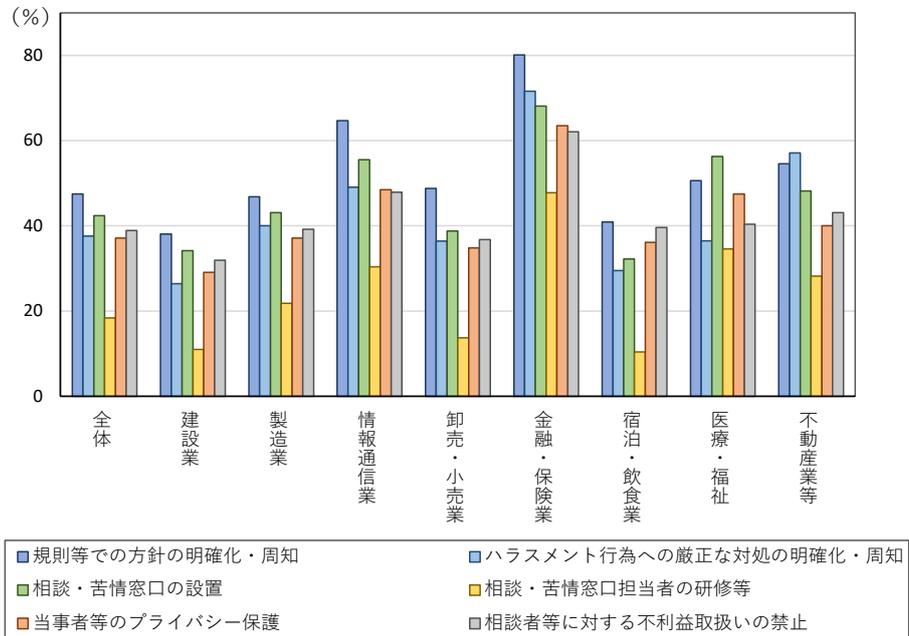
図 4. 妊娠・育休等ハラスメント防止対策の内容別でみた取り組んでいる企業割合



(4) パワーハラスメント防止対策のための取組みの現状

図 5 は、パワーハラスメント防止対策として講じなければならない措置ごとの取り組んでいる企業割合を産業別に示したものである。就業規則等によるパワーハラスメント防止に係る方針の明確化・周知までは行っているが、さらに具体的な措置は講じていない企業が少なくない点、特に相談・苦情窓口担当者の研修等については取組割合が低くなっている点、いずれの内容も金融・保険業での取組みが進んでいる一方、宿泊・飲食業や建設業の取組みが遅れている点は、セクシャルハラスメント防止対策と同様である。不動産業等の取組みは、情報通信業にやや遅れをとっている程度のレベルであろう。

図 5. パワーハラスメント防止対策の内容別でみた取り組んでいる企業割合



3. ハラスメント対策に係る取組みの推移

(1) セクシャルハラスメント防止対策に係る取組状況の推移

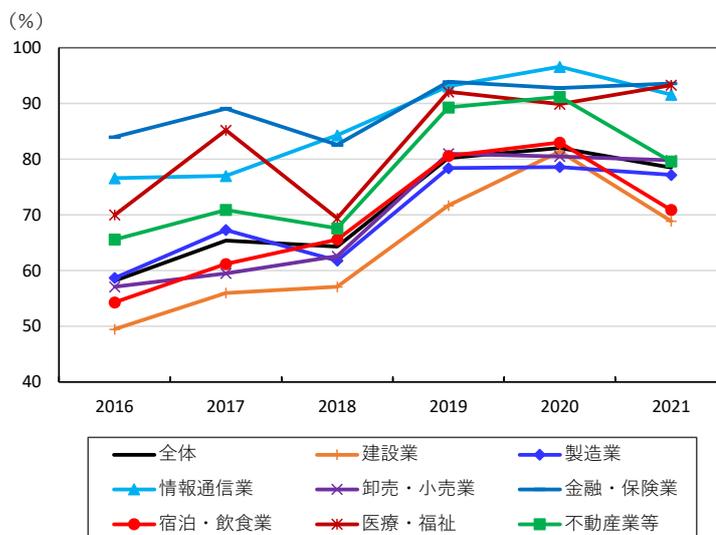
図 6 は、セクシャルハラスメントについて防止対策のための取組みを行っている企業の割合の推移を産業別に

示したものである。いずれの産業も取組み割合は増加傾向にあり、かつ、産業間での取組割合の差も縮小傾向にあるようにみえる。ただ、取組みの浸透が特に目立っている産業などは見当たらない。

次に、統計上より長い期間のデータが確認できるセクシャルハラスメント防止対策として方針の明確化・周知及びセクシャルハラスメントに係る相談・苦情対応窓口の設置の実施割合について、その推移をみとめる(図7)。グラフ横軸が年数の長さを示したものになっていないことに留意する必要があるが、方針の明確化・周知及び相談・苦情対応窓口の設置ともに増加傾向にあることは明らかである。特に相談・苦情対応窓口の設置については、2003・06・11年については、質問文が「相談室の設置」という文言になっていた

ため、回答時に企業側が意識する要件が厳しめになっていた可能性があるもの、平成18年(2006年)の法改正によるセクシャルハラスメント防止に向けた措置の義務化もあり、急速に企業側の対応が進んだようである。ただ、産業間での対応割合の差も拡大傾向にあることにも注視する必要がある。特に建設業や宿泊・飲食業の対応の遅れが目立っている。不動産業等については、金融・保険業、情報通信業、医療・福祉に次いで対応が進んでいるようである。

図6. セクシャルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業の割合の推移



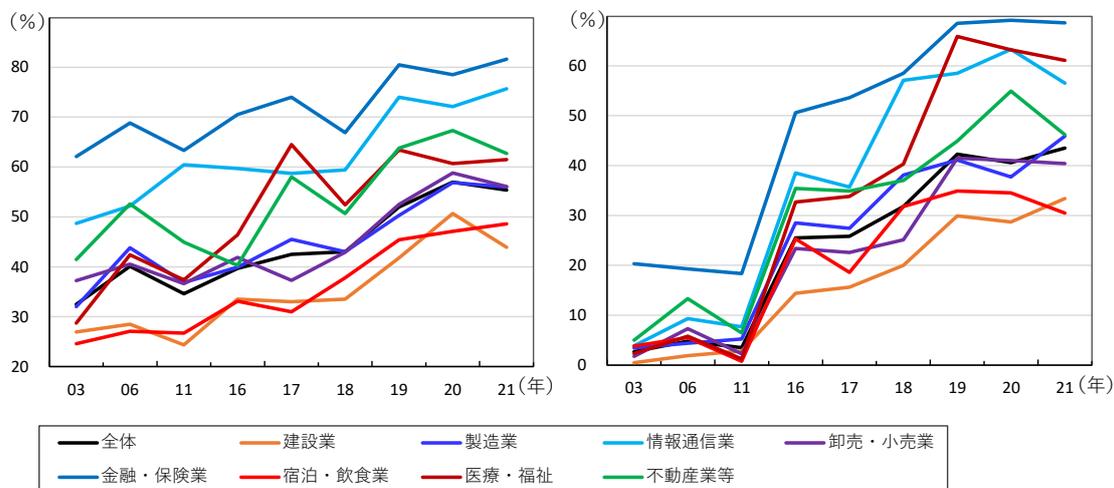
注) 全体からセクシャルハラスメント防止対策に取り組んでいない企業の割合を差し引いて算出している。

資料: 平成28年度～令和3年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成(以下図8・9においても同じ。)

図7. セクシャルハラスメント防止対策として方針の明確化・周知、相談・苦情窓口の設置に取り組んでいる企業の割合の推移

(就業規則等による方針の明確化・周知)

(相談・苦情窓口の設置)



注) 2003・06・11年については、企業への質問文において相談・苦情窓口の設置ではなく「相談室の設置」とされていた。

資料:平成 15・18・23 年度・平成 28 年度～令和 3 年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成。

(2) 妊娠・育休等ハラスメント防止対策に係る取組状況の推移

図 8 は、妊娠・育休等ハラスメントについて防止対策のための取組みを行っている企業の割合の推移を産業別に示したものである。セクシャルハラスメント防止対策と同様に、いずれの産業も取組み割合は増加傾向にある。少々気になるのが、直近の 2021 年にここで挙げた産業いずれにおいても実施割合が低下していることである。セクシャルハラスメント防止対策でもやや似たような傾向がみられたが、これは新型コロナウイルス感染拡大に伴いハラスメント対策にまで手が回らなくなった結果なのかもしれない(コロナ禍の影響を強く受けたとされる宿泊・飲食業の低下が目立つこととも符合する。)。特に中小企業の場合、就業規則等による方針の明確化等を行わないままに、ハラスメントに係る苦情・相談窓口の設置とそこでの被害者対応などを行っていたが、コロナ禍によりこのような措置を行う余裕がなくなった(あるいは、産業によってはテレワーク等により措置が必要な場面が想定しにくくなった)といったことが考えられる。

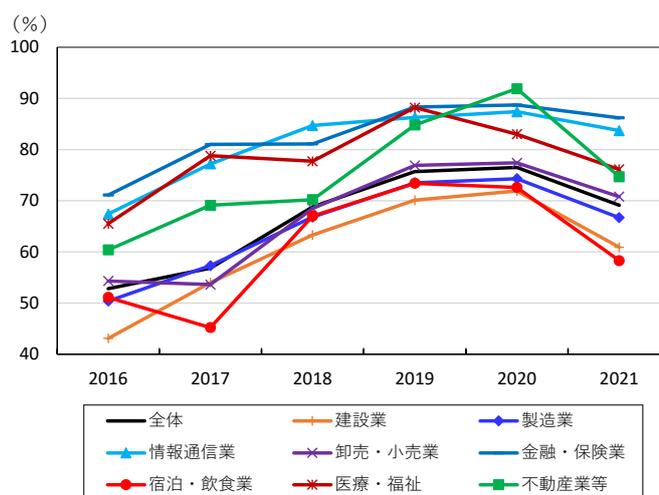
不動産業等については、少なくとも 2020 年までは他産業と比較しても目立った伸びをみせていた。2021 年に急低下したが、その理由は定かではない。

(3) パワーハラスメント防止対策に係る取組状況の推移

図 9 は、パワーハラスメントについて防止対策のための取組みを行っている企業の割合の推移を産業別に示したものである。パワーハラスメントについては、他のハラスメントに比べ法制度上の位置づけが明確化され、事業主に防止対策が義務づけられた時期が遅かったことから、統計データも 2019 年以降となっている。この事業主への義務づけが 2020 年(中小企業への義務づけは 2022 年であるが、この時点で義務づけに向けたスケジュールは確定していた。)であったことから、2019 年から 2020 年にかけていずれの産業も取組企業の割合が大きく伸びている。

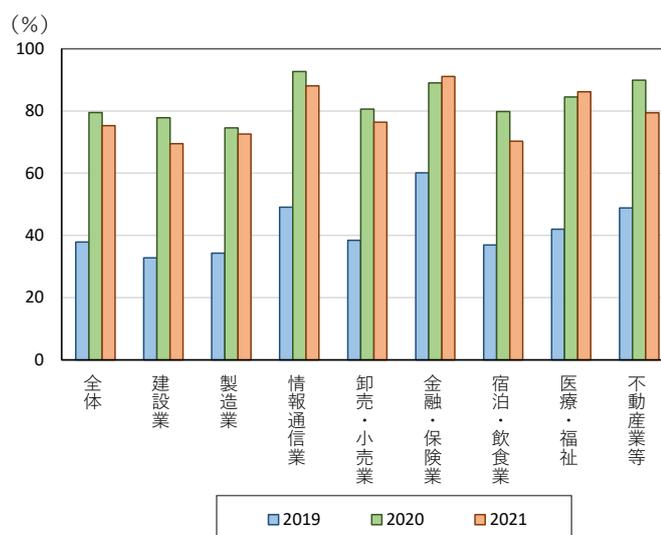
不動産業等は、2019 年の段階でも金融・保険業、情報通信業に次いで割合が高かつ

図 8. 妊娠・育休等ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業の割合の推移



注) 全体から妊娠・育休等ハラスメント防止対策に取り組んでいない企業の割合を差し引いて算出している。

図 9. パワーハラスメント防止対策に取り組んでいる企業の割合の推移



注) 全体からパワーハラスメント防止対策に取り組んでいない企業の割合を差し引いて算出している。

たが、2020年にはほぼ9割の企業で取組みがなされるに至っている。

以下後編に続く。

(齋藤 哲郎)