

ハラスメント法政策の現状と課題

2018年9月3日

浅倉むつ子（早稲田大学）

日本学術会議公開シンポジウム

セクシュアル・ハラスメントをめぐる法政策の現状と課題－ハラスメントの根絶に向けて－

いま、起きていること

- ▶ 2018年4月中旬～
 - ▶ 財務事務次官の女性記者に対するセクハラ発言を週刊誌が報道。音声証拠を次官は否定。財務省は「加害者」にも人権があるとして、顧問弁護士に被害者が名乗り出るよう要請。
 - ▶ 次官は「反撃訴訟する」とメディアを脅したのち、形勢不利で辞任。財務省は、減給20%・6か月の懲戒処分相当とし、高額の退職金からその分を差し引くことにした。
 - ▶ 相次いだ驚くべき政治家発言。「週刊誌に録音売るのはある意味犯罪・はめられた」（下村博文・元文科相）、「抗議する女性国会議員はセクハラとは縁遠い方々」（長尾敬・衆議院議員）、「弁護士に話すのがそんなに苦痛なのか」（矢野・財務相官房長）、「はめられて訴えられているんじゃないかという意見がある」（麻生財務大臣）。ネットには女性記者への中傷・非難があふれた。
- ▶ 一方、2018年第107回ILO総会「労働の世界における暴力とハラスメント」基準設定委員会第1回討議。2019年の第2回討議で、法的拘束力をもつ条約と勧告が制定される見込み。日本政府は「勧告が望ましい」という消極的な態度に終始。ILOがまとめた基準案の内容を弱める修正案を相次いで提出。

セクシュアル・ハラスメントという言葉

- ▶ セクシュアル・ハラスメントという言葉が生まれた意味。→以前から存在していた事実に「言葉を与える」こと。
 - ▶ アメリカの事情から／女性労働者の苦痛－上司が毎日傍らに立ってズボンのポケットに手を入れて性器をさわるといふようなしぐさをしていた。何をしているのか、やめてくれとも言えない状況。性交があったわけではない。女性は退職したが自発的退職なので失業手当不支給。（キャサリン・マッキノン『セクシャル・ハラスメント・オブ・ワーキング・ウィメン』こうち書房、1999年）より
 - ▶ 性的な要求があったわけでもないのに女性からは何も言えず。職場では、多少のからかいや嫌がらせがあったとしても、常に鷹揚な態度を示し、外見上平静を装うしかない。これらに嫌悪感を示すと、ヒステリーと非難されたりする。
 - ▶ 不満を表明する「言葉の存在」によって、その不満は他者から理解される。

セクシュアル・ハラスメントと法のかかわり

- ▶ 1986年 アメリカ連邦最高裁 Vinson事件判決→**セクハラは公民権法第7編**（雇用における性差別の禁止）に反する**雇用上の性差別である**。
- ▶ 1992年 **福岡事件判決**→意義：初めて被害者自身が原告になり、初めて裁判所が会社の不法行為責任を認めた。この事件を引き受けたのは女性弁護士たち。
- ▶ 1994年 アメリカ日系企業・三菱自動車が提訴される→1998年、3,400万ドル（40億円！）の賠償額で和解。会社は金銭のみならず大きな社会的信用を失った。
- ▶ 1997年 **均等法改正**。セクハラに関する事業主の配慮義務規定
- ▶ 1998年 人事院規則 10 - 10
- ▶ 2006年 **均等法改正**。男女対象。措置義務へ。
- ▶ 2013年 **均等法指針改正**。同性に対するセクハラも対象。

均等法とセクシュアル・ハラスメント

1. 1997年改正均等法21条1項
 - ▶ 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雇用管理上必要な配慮をしなければならない。
 - ▶ 指針――配慮されるのは「対価型」と「環境型」セクハラ。
2. 2006年改正均等法11条1項
 - ▶ 配慮義務から「措置義務」へ。
 - ▶ 男女いずれへの性差別も禁止▶男性に対するセクハラも対象。
3. 2013年改正「指針」
 - ▶ ジェンダー・ハラスメントを放置すればセクハラが生じる恐れあり。対応すべき行為である、と明記。
 - ▶ 同性に対するセクハラも含まれる。（「○○さん、セックスレスなんだって」という女性同士のうわさ話も、性的な内容を意図的にばらまくものであれば、セクハラ）。
 - ▶ **均等法は性差別禁止規定（2章1節）とは独立に、セクハラ措置義務を設けている（2章2節）。セクハラは雇用上の性差別としているアメリカ法との相違。**

均等法上の使用者の「措置義務」とは？

1. 事業主の方針の明確化とその周知・啓発
 - ① 方針の明確化
 - ② 行為者に厳正な対応をするなど、方針の周知
2. 相談のための体制の整備
 - ③ 相談窓口の設置
 - ④ 担当者が適切な対応をできること
3. セクハラが発生した後の適切な対応
 - ⑤ 事実関係の迅速・正確な確認
 - ⑥ 被害者への速やかな配慮措置
 - ⑦ 行為者への措置
 - ⑧ 再発防止措置
4. 1～3 と併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者等のプライバシー保護
 - ⑩ 相談等に関わる不利益取扱い禁止の周知・啓発

現行法の限界

- ▶ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による均等法11条の施行状況。
 1. 行政指導（均等法29条）：報告の徴収・助言・指導・勧告という職権的な是正指導。2017年度は4458件。他の条文にもとづく是正指導のなかでは最多。
 2. 行政制裁（均等法30条）：勧告に従わない企業に対する企業名公表という制裁。2015年に出された1件のみ。
 3. 行政救済（均等法17条・18条）：個人からの相談（6808件）、紛争解決の援助（101件）、調停（34件）。これらも他の条文にもとづく申立てのなかで最多。
- ▶ 被害者の要望と制度による解決内容の乖離：個人からの申立ての多くは相談で終わり、援助申請や調停の件数はきわめて少ない。
 - ▶ 被害者は、自分が受けたセクハラ行為の違法性を明確にして欲しいと考えている。しかし行政が指導できるのは「措置義務違反」のみ。セクハラ行為そのものの法的性質判断に労働局は関与しない。
 - ▶ 被害者は、相手から謝罪が欲しい。しかし紛争解決の援助は当事者に自発的に受け入れをうながし、調停は両者の互譲（合意）をはかる。法違反を判定するものではないため、謝罪という基本的な被害者の要求はかなえられないことが多い。調停は不調に終わればそれまで。
- ▶ 司法救済に持ち込める人はわずか。司法救済にも限界がある。

民事訴訟の動向

キャンパスセクハラの原点 京大（矢野）事件

- ▶ 京都大学（矢野）事件・京都地判1997年3月27日
 - ▶ 著名な教授（矢野氏、京大東南アジア研究センター所長）が行っていた複数の秘書に対する性的関係の強要（とくにAに対しては6年という長い期間）が明るみにでた。女性教員懇談会の小野和子教授が、新聞に「すさまじいまでのセクハラ」「学者と人権感覚」という文章を掲載。これが名誉毀損にあたるとして、矢野教授が小野和子教授を相手に提訴した名誉毀損事件。
 - ▶ 判決：棄却
- ▶ 驚愕するほどの権威主義（たとえば「五訓」）、大学ぐるみの人権感覚の欠如の実態が明らかになった。裁判所は、矢野氏とAの間に6～7年にわたる性的関係があったとしても、合意とはいえず、強制であった、と判断。
 - ▶ 「強姦の被害者が意に反した性交渉をもった惨めさ、恥ずかしさ、そして自らの非を逆に責められることを恐れ、告発しないことも決して少なくないのが実情であって、自分で悩み、誰にも相談できないなかで葛藤する症例（いわゆるレイプ・トラウマ・シンドローム等）もつとに指摘されるところであるから、原告の研究室を退職した直後にA子が原告を告発しなかったことをもって原告との性的関係がその意に反したものではなかったということとはできない」。
- ▶ 京大（矢野）事件を契機に「キャンパス・セクハラ全国ネットワーク」が結成された。

セクハラ民事訴訟の動向（1）

- ▶ 行為者（加害者）の責任追及――1度の発言でも、事情によっては、女性蔑視の侮辱的発言になることがあるという事例
- ▶ 松戸市議会事件・千葉地裁松戸支判2000年8月10日
- ▶ 議会棟の廊下で男性議員が「男いらずの乙山さん」と女性議員に呼びかけ、さらに広報紙に、女性議員の名前の上に「オトコいらず」とルビをふって不特定多数に配布した。被告は、発言は1回かぎりのものであり、相手がそれによって侮辱と受け止めるような言葉ではない、と主張した。
- ▶ 判決：発言の前後の状況やその後の経緯からすると、この言葉は原告を困惑させ怒らせてその反応をみて楽しむという意図で使用されたものであり、品位を欠いた女性蔑視の侮辱的な発言である、とした。→40万円の慰謝料支払命令。

セクハラ民事訴訟の動向（2）

- ▶ 企業に対する責任追及：職場のハラスメント事案の特色→不法行為の使用者責任（民法715条）は勤務時間外の行為にも生じる。
- ▶ 日銀事件・京都地判2001年3月22日
- ▶ 女性社員が上司にさそわれて会員制クラブに連れて行かれ、胸をさわられたケース。加害者は職場ではないプライベートな時間だと主張。被害者は体調が悪化して退職。
- ▶ 判決：逸失利益として670万円＝1年分の給与相当額の支払いを命令。「支店長としての職務と密接に関連するものと認めるのが相当であるから、これによって原告が被った損害は被告が会社の事業の執行につき加えた損害にあたる」

セクハラ民事訴訟の動向（3）

企業に対する責任追及：債務不履行責任を問う場合（民法415条）

- ▶ 仙台（自動車販売会社）事件・仙台地判2001年3月26日
- ▶ 女子トイレで従業員による盗撮行為があり、それに対して会社は適切な対応をしなかった、と不平を述べた女性従業員を、退職せざるをえない状況に追い込んだ会社の責任が問われた事例。
- ▶ 判決：雇用契約上の付随義務として、会社には、職場環境整備義務（予防）と職場環境配慮義務（事後的な対応措置）がある。しかし本件ではそれを果たさなかったとして、会社は債務不履行による損害賠償責任を負う、とした。

セクハラ民事訴訟の動向（４）

密室におけるわいせつ行為の事実認定 – 地裁が認定において否定した行為を高裁が覆した例

- ▶ **横浜事件**・横浜地判1995年3月24日、東京高裁1997年11月20日
 - ▶ 事務所内で上司が、女性部下に「一度抱きしめたかった」などと言いながら、キス、身体接触、指を股間に入れるなどの行為を約20分にわたって執拗に続けた。被害者が会社に訴えてからは嫌がらせを行い退職に追い込んだ。
 - ▶ **地裁**：原告が20分もの間、上司のなすがままにされていたこと自体が考え難く、外に助けを求めたり抵抗しなかったのは不自然。請求棄却
 - ▶ **高裁**：原告の供述内容は具体的であり、目撃者等がないことでその信用性が失われるものではない。職場における性的自由の侵害行為の場合、職場での上下関係や同僚との友好関係を保つための抑圧が働くこともあり、外に逃げたり、助けを求めなかったからといって不自然と断定することはできない。上司および会社は275万円の損害賠償を支払え。
- ▶ **秋田県立農業短期大学事件**・秋田地判1997年12月10日、仙台高判1998年12月10日
 - ▶ 短大の研究補助員であった女性が学会出張先のホテルで教授からわいせつ行為を受けたと主張。教授側は原告の主張は虚偽事実であり名誉毀損だとして慰謝料を求める反訴。
 - ▶ **地裁**：原告女性は、①激しく抵抗していない、②行為から逃れた後、相手を激しく非難していない、③冷静ともとれる態度をとったことなど、およそ考え難い行為であり、被害者として不自然。→わいせつ行為はなかった、と判示。
 - ▶ **高裁**：強姦される時点で身体的抵抗の行動をとる者は一部であり、逃げたり声をあげるのが一般的な抵抗とはかぎらないこと、職場での上下関係や同僚との友好関係を保つための抑圧が働くため、必ずしも身体的抵抗という手段をとらない場合もある。

セクハラ民事訴訟の動向（5）

「セクハラを理由とする処分」の有効性について

- ▶ 2人の男性（課長代理）が1年余にわたり、以下のような言動を行い、女性は退職。会社はXらに、10日から30日の出勤停止の懲戒処分。
 - ▶ 1人で勤務している女性に対して、X 1は、自分の不貞相手の話をしながら、「俺のん、でかくて太いらしいねん。やっぱり若い子はその方がいいんかなあ」、「俺の性欲は年々、増すねん。なんでやろうな」と言った。X 2は、「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで」、「30歳になっても親のすねかじりでこのうのと生きていけるからいいなあ。うらやましいわ」、「夜の仕事せえへんのか。時給いいで。したらええやん」と言った。
- ▶ 最高裁判決：L館事件・2015年2月26日（労働判例1109号5頁）
 - ▶ 処分は有効。男性従業員らは、極めて露骨で卑猥な内容の発言を繰り返し、また、女性従業員が未婚であることなどを殊更にとりあげて著しく侮蔑的で下品な言辞で侮辱または困惑させる発言を繰り返すなど、1年余にわたり多数回のセクハラ等を繰り返した。これは著しく不適切な行為。処分は有効。

均等法は改正が必要

- ▶ 均等法に裁判例をふまえた違法なセクハラの定義を書き込むこと。
- ▶ セクハラ行為が、性差別として許されない行為であり、個人の尊厳の侵害行為であり、不快な環境を作り出す違法行為であることを明確に規定する。使用者の責任についても規定すること
- ▶ 法的判断ができる機関を設けること。専門家からなる行政救済委員会
- ▶ 委員会は、当該行為がセクハラとして禁止される行為か否かの認定を行い、被害者の請求にしたがい、行為の中止、加害者と被害者が接しないような配慮をするための救済命令などを発出すること。

(参考：内藤忍・季刊労働法260号論文)

将来的には 包括的なハラスメント防止法を

1. 「いじめ・パワハラ等」をめぐる法制度改革の必要性。
 - ▶ 2012年12月厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」→過去3年間にパワハラを受けた「経験あり」25.3%
 - ▶ セクハラよりも難しいパワハラの法的判断→上司のセクシュアルな言動は「そもそも職場内・業務上あってはならないこと」。しかし、パワハラは、そもそも上司が有する業務上の権限に基づく言動がエスカレートして、適切な範囲を逸脱したもの。どこからが逸脱なのか、判断が難しい。
2. 2018年3月30日「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告」
 - ▶ 厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当と結論。しかし「企業にパワハラ抑制の義務を課す法制化」の結論には達していない。
3. 2018年3月6日 日本労働弁護団「職場のいじめ・嫌がらせ防止法の立法提言（第一次案）」
 - ▶ 職場のいじめ・嫌がらせとは、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメントといったカテゴリーに明確に分類しうるものではなく、さまざまな事案を含むもの。「職場のいじめ・嫌がらせ」を禁ずる独立の「職場のいじめ・嫌がらせを防止する法律」を立法すべき。

最後に

- ▶ どうしたらハラスメントをなくすことができるのか？
 - ▶ 性差別を許さない社会形成に向けて、対等な個人として他者を尊重できる関係性をつくること。支配／被支配という上下関係の克服。
 - ▶ 子ども時代からの人権教育の重要性。
- ▶ 女性が少ない職場・職種に就職するのは不安？
 - ▶ 30年前よりも何がよくなっているのか。知識をもとう。
 - ▶ 職場・職種の男女比が均衡していけば、お互いに情報交換も知識の交流もできる。可能性は倍加する。
- ▶ ハラスメントは人権侵害であること、公的な場で他者を貶める言動をするような人間が社会的に許されることはありえないこと、それを許すような政治は変えなければならないことを確認したい。

参考文献

- ▶ 「特集 性の尊厳をとりもどそう」法と民主主義529号（2018）
- ▶ 日本労働弁護団「職場のいじめ・嫌がらせ防止法の立法提言2018年3月6日」労働法律旬報1914号（2018）
- ▶ 「#Me Too日本社会とセクハラ」女性展望693号（2018年7-8月号）
- ▶ 布施恵輔「暴力とハラスメント禁止国際条約へ」婦人通信713号（2018）
- ▶ 「特集：性差別禁止法のエンフォースメント」季刊労働法260号（2018年）
- ▶ 大和田敢太『職場のいじめと法規制』（日本評論社、2014年）
- ▶ 山崎文夫『セクシュアル・ハラスメント法理の諸展開』（信山社、2013年）
- ▶ 武田万里子「セクシャル・ハラスメント法制」ジェンダー法学会編『講座ジェンダーと法第3巻』（信山社、2012年）
- ▶ 水谷英夫『職場のいじめ・パワハラと法対策』（民事法研究会、2010年）
- ▶ 小島妙子『職場のセクハラ』（信山社、2008年）
- ▶ 水谷英夫『職場のいじめ—パワハラと法』（信山社、2006年）
- ▶ 金子雅臣『知っていますか？パワー・ハラスメント』（解放出版社、2004年）
- ▶ 浅倉むつ子「セクシュアル・ハラスメント（第3版）」『労働法の争点』（有斐閣、2004年）
- ▶ 小野和子編著『京大・矢野事件』（インパクト出版、1998年）