

記 録

文書番号	SCJ 第25期-050904-25360900-036
委員会等名	法学委員会 ジェンダー法分科会
標題	大学・職場・議会のハラスメントについて
作成日	令和5年(2023年)9月4日

※本資料は、日本学術会議会則第二条に定める意思の表出ではない。掲載されたデータ等には、確認を要するものが含まれる可能性がある。

この対外報告は、日本学術会議法学委員会ジェンダー法分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議法学委員会ジェンダー法分科会			
委員長	南野 佳代	(第一部会員)	京都女子大学教授
副委員長	武田 万里子	(連携会員)	津田塾大学教授
幹事	立石 直子	(連携会員)	愛知大学教授
幹事	内藤 忍	(連携会員)	独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員
	石田 京子	(連携会員)	早稲田大学教授
	後藤 弘子	(連携会員)	千葉大学教授
	島岡 まな	(連携会員)	大阪大学大学院法学研究科教授
	建石 真公子	(連携会員)	法政大学教授
	谷口 洋幸	(連携会員)	青山学院大学教授
	二宮 周平	(連携会員)	立命館大学名誉教授
	糠塚 康江	(連携会員)	東北大学名誉教授
	平山 真理	(連携会員)	白鷗大学教授
	三浦 まり	(連携会員)	上智大学法学部教授
	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学教授
	矢野 恵美	(連携会員)	琉球大学大学院法務研究科教授
	吉田 容子	(連携会員)	弁護士
	浅倉 むつ子	(連携会員 (特任))	早稲田大学名誉教授

目 次

1. はじめに—本記録の趣旨.....	4
2. 大学・研究におけるハラスメント.....	5
(1) 大学の権力構造とアカデミックハラスメント.....	5
①アカデミックハラスメント加害を生み出す大学の権力構造.....	5
②学問の自由とそれに基づく教員・研究者の職責.....	5
③大学のガバナンスと大学の自治.....	6
(2) ハラスメントに対する大学・学術の対応.....	6
①経緯.....	6
②まとめ.....	7
(3) 大学におけるハラスメント防止体制の現状と課題—日本学術会議アンケート調査 結果を中心に—.....	8
①大学のハラスメント防止対策.....	8
②研究者の認識と被害経験.....	8
(4) アメリカ合衆国のタイトルⅨ（タイトルナイン）におけるセクシュアルハラスメ ント規制について.....	9
①タイトルⅨとは.....	9
②タイトルⅨの適用範囲.....	10
③タイトルⅨコーディネーターの役割.....	10
④日本への示唆.....	11
(5) 日本の課題.....	11
3. 労働におけるハラスメント対応.....	12
(1) ILO 第 190 号条約の特色.....	12
①ILO 第 190 号条約の現状.....	12
②ILO が採用するアプローチ.....	12
③暴力・ハラスメントの経験に関する ILO の「グローバル調査」.....	13
④日本の課題.....	13
(2) 職場のハラスメントへの法的対応の現状と課題.....	14
①職場におけるハラスメントの法規制.....	14
②職場のハラスメント法制の問題点.....	14
4. 議会におけるハラスメント.....	16
(1) 問題背景.....	16
(2) 海外の先進事例.....	16
(3) 日本への示唆.....	18

5. 海外の事例—セクシュアルハラスメントを犯罪とする場合	18
(1) フランスにおけるハラスメント対応の中心—刑法上の犯罪や労働法上の禁止規定—	18
(2) 実際のセクシュアルハラスメント対策	19
①大学	19
②職場	19
③議会	20
(3) 日本への示唆	21
6. おわりに	21
7. 資料	22
(1) キャンパス・ハラスメントの実態と対応の問題点（キャンパス・ハラスメントと差別に反対する横断ネットワーク Equal on Campus Japan）	22
(2) 議会関係ハラスメントの根絶を目指して—福岡県議会の取組（安武弘光 福岡県議会事務局法務監）	22

1. はじめに—本記録の趣旨

日本学術会議第一部法学委員会「ジェンダー法分科会」は、第24期において、ハラスメントに関する実態や立法政策に関して審議を行い、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—ハラスメント根絶に向けて」を、2018年9月3日に実施した。第25期においても、ハラスメントにかかる諸課題について審議してきた。

政府は、2019年に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正して、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法（以下、雇用均等法という）及び育児・介護休業法を改正し、労働領域のハラスメントに関し、職場のパワーハラスメント等を予防し、事案に対応する義務を全事業主に課すなどの法改正を行った。事業主には、性的指向・性自認（SOGI）等の属性に関連するハラスメントにも対応すべきことも示された。2021年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、地方議会等にセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントへの対応策を講じることを求めるなどの法整備も行われた。

このように、ハラスメント対策にかかる法整備は一定程度進められているといえるが、その実効性はどうか。法制度や運用は、国際的に見てどのような水準にあるだろうか。日本において様々な領域におけるハラスメントを根絶するために必要な法政策や対応について、国際条約や海外での取組も参照し、議論を深めることを目的として、2023年6月11日（日）に公開シンポジウム「大学・職場・議会のハラスメントを根絶する—国際比較をふまえて」を開催した。<https://www.scj.go.jp/ja/event/2023/340-s-0611.html>

本記録は、シンポジウムの成果を中心として作成し公開することで、ハラスメント根絶に向けた社会の取組に学術的に貢献することを趣旨としている。多岐にわたるハラスメント問題を網羅するものではないが、課題の一端を示すことで議論を前に進めることを意図している。

なお、公開シンポジウムにおいて大学と議会についての報告のうち二件は、資料として収録している。一つは、大学における被害とその対応についての報告「キャンパス・ハラスメントの実態と対応の問題点」（キャンパス・ハラスメントと差別に反対する横断ネットワーク Equal on Campus Japan）である。この報告は、教育・研究の場における深刻な被害の実態とその救済の困難さを明らかにしている。もう一つは、議会におけるハラスメント対応について、日本での取組を紹介する「議会関係ハラスメントの根絶を目指して—福岡県議会の取組」である。この報告は、福岡県議会での「福岡県における議会関係ハラスメントを根絶するための条例」の制定過程と対応についての報告と、2023年4月の統一地方選挙でのハラスメント調査資料からなる、貴重な報告である。

2. 大学・研究におけるハラスメント

(1) 大学の権力構造とアカデミックハラスメント

①アカデミックハラスメント加害を生み出す大学の権力構造

研究・教育を一体化した活動である学問という営みは、相手方に対して知的影響力を及ぼす。大学は、教育・指導を主たる業務とし、構成員間に一般社会と異なる権力関係が生じることから、ハラスメント被害を生み出しやすい環境にある。

1) 教員と学生・院生およびそれに準ずる者との関係におけるハラスメント

教員と学生・院生およびそれに準ずる者との間には、〈教える（指導する）—教えられる（指導される）〉／〈評価する—評価される〉という非対称な権力関係がある。この権力は、教育・指導の目的を達成するために教員に制度的に付与されたものであるが、学問の自由（憲法 23 条）によって自由と自律が高度に保障される大学にあっては、教員個人の裁量の余地が大きく、濫用される危険がある。

2) 教員・研究者間のハラスメント

教員・研究者間においても、上位者から若手・下位の研究者に対しても同様の権力濫用の危険性がある。この権力は、教育や研究の推進を目的として制度的に与えられているが、自由な学問の精神と個人の自律性を尊重する大学環境においては、上位者の裁量が大きい。この権力関係が濫用された場合、若手研究者は不適切な圧力や優越的な態度にさらされる可能性がある。研究者の社会が、大学組織と「研究者集団」（学会や研究会、その他のネットワーク）の二重構造を成していることから、若手のキャリアと研究環境は二重の危険にさらされる¹。

②学問の自由とそれに基づく教員・研究者の職責

学問の自由は、①学問研究の自由、②研究成果の発表の自由、③教授の自由から構成され、公権力からの干渉を禁ずるものとされる。③教授の自由が認められるのは、学生が教授内容を批判する能力を有することが想定されるからである²。教授の自由は、受け手がいることで成り立ち、相互のコミュニケーション過程において発揮される。教員は、教育・指導に当たっては、学生・院生およびそれに準ずる者をコミュニケーションの対等な相手として人格を尊重して、受け手との自由・闊達なコミュニケーション空間を自覚的に創出し運営することが求められる。したがって、自分がハラスメント加害者にならないこと、また研究環境におけるハラスメント行為を発生させないことが、教員・研究者の職責となる。教育・指導の場でハラスメント行為に「無自覚」であることは、今や、研究・教育活動において優位な力関係に立つ者には許されない³。自らの権力性を自覚することは、学問の自由が教員・研究者に課す職責そのものである。

「十分な教育・指導を受けていない」ネグレクトは、コミュニケーション空間を生成しない状態とみることができる。能動的ハラスメント行為は、このコミュニケーション

¹ 江原由美子「〈アカハラ〉を解決困難にする大学社会の構造体質」上野千鶴子編『キャンパス性差別事情—ストップ・ザ・アカハラ』（三省堂、1997年）16—22頁参照。

² 最大判昭和 51・5・21 刑集 30 卷 5 号 615 頁（旭川学力テスト事件）。

³ 東京地判平成 19・5・30 判タ 1268 号 247 頁、東京高判令和 1・6・26 判タ 1467 号 54 頁参照。

空間の破壊である。教育・指導がハラスメント行為に転化しないよう、教員・研究者は、自己の権限や地位を適切に認識し、学生や院生およびそれに準ずる者の権利と尊厳を尊重して、理不尽な権力行使に抑制的でなければならない。

③大学のガバナンスと大学の自治

大学は、教授の自由に伴う職責自覚の促進、ハラスメント防止の意識啓発、役職者への研修、ハラスメント対応の整備を実施する義務がある。教員・研究者の行為が「適切な教育・指導」なのか、それともパワーハラスメントなのかは、研究教育遂行目的と合理的関連性において判断される必要がある。判断基準については専門性の近い同僚集団（学生や有期研究員含む）の意見を踏まえて策定される必要があるだろう。ハラスメント事例はプライバシーに配慮しつつ必ず学内に公表し、情報を共有するなどして、ハラスメントが日常的に生じている現状を認識し、さらには FD (Faculty Development) 制度などを利用した教員の教育・指導の自律的なクオリティ管理を行う必要がある。

(2) ハラスメントに対する大学・学術の対応

①経緯

大学におけるハラスメント対応はセクシュアルハラスメント事案への対処が出発点となっている。職場について、1999年、事業主にセクシュアルハラスメントの防止配慮義務を定めた改正雇用均等法が施行され、国家公務員について、人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）が施行されるなかで、「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（文部省訓令第4号）が定められ、国立学校等について、職員間だけでなく、職員と学生間の行為が対象とされた。同規程を受け、文部省（現文部科学省）が国立大学等だけでなく公私立大学等に対しても対策を指導し、大学等におけるセクシュアルハラスメント対策が急速に進んだ。相談窓口、対応ガイドライン・規程が整備され、その際には、相談機関と調査機関の制度的分離がはかられた。懲戒処分も急増した。

国立大学では、人事院の懲戒処分の原則公開方針により処分の公表もすすんだ。文科省は、国立大学に対して、対策に関する研修、取組状況調査、懲戒処分事案のとりまとめを行っていた。2004年の国立大学の独立行政法人化により、職員は非公務員化され、各大学の自主性が尊重されることとなり、文科省の役割は、情報提供と相談となった。

一方、大学は、教育研究等の状況について、自己点検・評価を行うとともに、第三者機関による認証評価を受けることとされ（現学校教育法 109 条）、その過程を通じて、ハラスメント防止を行う。

男女共同参画社会基本法に基づく「男女共同参画基本計画（第2次）」（2005年）では、「教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策の推進」として、「大学は、相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるように努める」との記述が盛り込まれていたが、続けて、「また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底に努める」（担当府省は文部科学省）とされ、学生の

位置づけについてはあいまいさが残る（第2次計画の大学に着目した記述は、第4次計画（2015年）まで引き継がれた）。

文科省が実施する「大学における教育内容等の改革状況について」の調査項目に、「ハラスメント等防止のための取組」があり（ここでいうハラスメントには、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメントやパワーハラスメント等を含む）、2020年度の状況は、全教職員学生が相談できる窓口の設置は99.2%であったが、防止のための調査・対策の常設機関の設置は54.6%だった⁴。

初等中等教育段階について、2022年、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律は、教育職員等の児童生徒性暴力等を禁止し（第3条）、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」において、特に公立学校の教育職員等による児童生徒等への性暴力は、原則として懲戒免職処分とするなど、厳正な懲戒処分を行う必要がある旨を規定した。

これを踏まえ、文科省は全国の大学・高等専門学校に対して、2022年7月22日、「学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について」（高等教育局国立大学法人支援課長通知）及び「学生に対するセクシュアルハラスメントを含む性暴力に対する措置について」（高等教育局大学振興課・専門教育課・私学部私学行政課事務連絡）で、行為者の厳正な処分及び再発防止の徹底に確実に取り組むよう依頼し、成績評価や単位認定を行う立場にある大学等の教員は学生に対して優位な立場にあることにも留意の上、「懲戒処分基準の見直しや懲戒解雇処分を含めた厳正な対処」を求めた。

2022年11月22日付高等教育局長通知「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について」は、全国の大学・高等専門学校に対し、詳細な取組の観点を示した。調査と並行して、例えば、指導教員又は研究室の変更、第三者の監視や複数教員による指導体制の下での指導継続など、学生が自身の学修や研究を継続できるような教育研究上の配慮に努めることなど具体的に示されている。

この通知を踏まえ、2023年6月、文部科学省は、国立大学を対象に、具体的な処分規定の有無や公表の基準、教員採用段階において学生に対する性暴力等を原因とする過去の懲戒処分歴を確認しているかなどについて取組状況の調査を開始している。

②まとめ

大学におけるセクシュアルハラスメント対応は、教育関係における防止を直接の対象とする法律はないまま、職場としての大学や学生の就職活動先等の職場が求められるハラスメント対応が拡充されるのにともない、文科省の指導のもと、各大学が自律的にすすめてきた。大学の有する専門的人材や、大学間や学術界、市民社会組織とのネットワークもあり、すぐれた取組がなされている大学もある一方、大学間の取組の格差も大きいと考えられる。

さらに、セクシュアルハラスメント以外の種々のハラスメントが大学独特の権力構造を背景に起きており、セクシュアルハラスメントを含むアカデミックハラスメントとして対応がなされている状況である。大学は学問教授の場であると同時に人事決定権を有してお

⁴ 文部科学省「令和2年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）」50頁
https://www.mext.go.jp/content/20230117-mxt_daigakuc01-000025974_1r.pdf(2023年6月25日最終閲覧)。

り、学内外において若手研究者の将来に影響を与える権力を持ち得る教員も存在する。アカデミアにおける優越性や権力関係について実態調査と理論的研究を発展させ、効果的な予防体制を構築することが急務である。

（3）大学におけるハラスメント防止体制の現状と課題—日本学術会議アンケート調査結果を中心に—

①大学のハラスメント防止対策

大学については「大学の自治」の観点から、文科省は大学への介入を控える傾向が強い。このため、大学ごとにハラスメント防止規程も相談体制もばらばらであり、国として全国的な被害調査を行うこともなかった。そこで、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会では、2019～20年に全国の大学・研究機関、研究者向けにアンケート調査を実施し、大学におけるハラスメント防止体制の現状と課題をまとめた⁵。

どの大学もハラスメント防止方針を周知していたが、周知方法は国立大学の方が公立・私立大学よりも多様性に富む。防止規程の公表は9割以上であったが、ガイドラインの公表やリーフレット作成は7割弱、懲戒処分の明記は6割強であった。教職員に対する研修は過半数で実施されていたが、学生に対する周知は4割ほどにとどまる。9割以上の大学がハラスメント被害を把握していると回答しており、国立大学の比率が高い。

相談体制については、相談窓口・相談スペース設置は9割以上であったが、連携・マニュアル・事例検討は4割程度に止まる。相談の推奨は9割以上で取り組まれているが、被害者の責任でないことを明記／プライバシー保護のための措置を明記しているのは3割程度しかない。調査に関しては、ほとんどで独立した調査委員会を設置しているが、調査期限の明示は1割程度で、調査手続きの実態が十分に明示されていない。解決方法として、たしかにほとんどの大学で多様な解決方法が明示・選択されているが、相談者のメンタルヘルス相談は3～4割であり、相談者へのケアは十分とは言えない。

②研究者の認識と被害経験

大学側のハラスメント防止体制について「十分機能していると思うか？」という問いには、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の肯定的回答は、女性では過半数を下回った。役職者・教授は大学のハラスメント防止体制にあまり疑問をもっておらず、事例公表にも比較的消極的であるのに対して、女性や職位が低い研究者は防止体制に疑問をもち、性別と職位別にギャップがあった。「学生の理解増進」について、「そう思う」との回答は、女性ではほぼすべての年代で5割以上になり、年代が高いほど「そう思う」率も高かったが、男性には5割を超える年代はなかった。

ハラスメント被害経験を持つ比率は、女性の6割弱、男性の3割程度にも上った。被害に遭った時期としては、10年以内が全体の3分の2もある。分野別には、被害経験者が6割を超えるのは、看護学女性・家政学男性・芸術学女性であった。しかし、大学のハラスメント相談を利用したのは男女とも少なく（女性16%、男性12%）、男女とも「真剣に対

⁵ データはすべて日本学術会議アンケート調査に基づく。日本学術会議提言「大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた課題—2019年アンケート調査結果を踏まえて—」（2023年夏予定）。単純集計結果は以下で公表されている。全国ダイバーシティネットワーク（2019）「大学・研究機関対象アンケート」(<https://opened.network/questionary/>)。

応してもらえない」「報復がこわい」「人間関係が壊れる」と思ったという理由が多い。誰にも相談していない比率は、女性2割ほどに対して、男性は27%にも達する。被害の最多はパワーハラスメントであり、アカデミックハラスメント、モラルハラスメントも多い。女性特有の被害は、セクシュアル、ジェンダー、ケアハラスメントであって、大学でも性別役割分担意識が克服できていない現状を反映している。研究者自身の自衛策として、「職場で発言しない」は、女性で3分の1に上り、「チーム・分野の変更」は女性17%であった。ハラスメント被害が研究者の研究意欲を失わせ、研究分野の変更まで強いている実情が浮き彫りになった。

以上述べてきたように、今回の調査は複数の視点から行ったかなり網羅的な調査であったが、単発であって、継続性に欠ける。国としても、学会として、今後とも継続的に調査を実施し、課題を明確化する必要がある。

(4) アメリカ合衆国のタイトルIX (タイトルナイン) におけるセクシュアルハラスメント規制について⁶

①タイトルIXとは

アメリカにおいて、大学におけるセクシュアルハラスメントに対しては、公民権法タイトルIXについての規制が行われている。

タイトルIXとは、Title IX of the Education Amendments of 1972 のことで、アメリカ合衆国の教育機関における男女の機会均等を定めた連邦法の修正法であり、1972年6月23日に成立した。公民権法 (Civil Rights ACT) 第9編に規定があることから、タイトルIXと呼ばれている。

タイトルIXは、「米国内におけるすべての者は、連邦政府の財政援助を受けているいかなる教育プログラム若しくは活動においても、性別に基づき、その参加を拒まれ、その利益の享受を拒否され、又は差別の対象となってはならない」と規定している。この規定により、連邦の資金を受けているすべてのプログラムは、性別による差別を行ってはならないことになる。

タイトルIXは、連邦による差別禁止法が教育現場での性差別に対応していなかったために生じたギャップを埋めるために制定された。セクシュアルハラスメントに関して有名なタイトルVII (Title VII) は、性別を含む様々な偏見を理由とした雇用における差別を禁止しており、明文で教育機関をその適用対象外としている。当初は、スポーツによる男女差別がその主な対象とされた。

アメリカ連邦教育省公民権局 (OCR) は、1981年に「学校におけるセクシュアルハラスメントは、タイトルIXが禁止する性差別に当たる」として以来、数々のガイドラインを占めることで、大学におけるセクシュアルハラスメント対策を充実させてきた。

⁶ タイトルIXについては、R. Shep Meinick, *The Transformation of Title IX: Regulating Gender Equality in Education*, 2018, Brookings Institution Press、特定非営利活動法人ヒューマンライツ・ナウ「日本の教育機関における男女平等の推進」(2021年)、三浦まり「『変わらない』を変える第2回タイトルIXと大学でのハラスメント対応」世界971号(2023年)229-232頁参照。

②タイトルIXの適用範囲

タイトルIXは、連邦教育省を通じて提供される連邦資金を受けている教育機関が対象で、その資金を用いて行われる教育的プログラムは、性別による差別なしに実施される必要があるとする。なお、性別による差別には、性的指向やジェンダー・アイデンティティによる差別も含まれる。

教育機関の募集、選考やカンセリング、財政的支援、アスリート、性別に基づくハラスメント（性暴力やその他の形態の性的暴力を含む）、妊娠出産する学生への対応、LGBTQ+学生への対等、懲戒処分など、幅広い分野が対象となる。

タイトルIXには、直接的なセクシュアルハラスメントの禁止の文言はないが、2000年のOCRのガイドラインでは、タイトルIXの対象となる性暴力は、学校職員による対価型（quid pro quo）のハラスメント、合理的見地から判断して、教育機会へのアクセスを効果的に阻害するほど深刻、広範囲（pervasive）かつ客観的に見て攻撃的である行為、クラーリー法（Clery Act）において定義される性的暴行、女性に対する暴力法（Violence Against Woman Act; VAWA）において定義されるデート・バイオレンス、ドメスティック・バイオレンス、ストーキングだとされている⁷。

クラーリー法とは、キャンパス内での犯罪政策及び統計の透明性を確保することを目的とする法律である。同法では、各キャンパスに対し、毎年、犯罪統計及びキャンパスの安全を改善するため講じられた措置の詳細を報告する内容の報告書（Annual Security Report; ASR）を作成することに加え、過去3年分の同報告書の公表を教育機関に義務付けている。

③タイトルIXコーディネーターの役割

連邦教育省は、タイトルIXコーディネーターの設置を各教育機関に義務付けている。タイトルIXコーディネーターは、各教育機関にタイトルIXを確実に遵守させることを職務とする学長直轄の組織で、それぞれの大学のキャンパスごとに設置されている。主な任務としては、学生のスポーツ競技および学業への参加状況を監視すること、タイトルIXに関する研修および技術的な支援を行うこと、タイトルIXに関連する苦情に対応するための苦情処理手続を構築し、それに基づいて対応することである。

タイトルIXに違反する行為があった場合には、被害者は、学校や大学の内部苦情処理手続を利用すること、OCRに行政的不服申立てを行うこと、連邦裁判所に対し訴訟を提起することができる。それに先立って、まず、被害者の救済を図ることがタイトルIXコーディネーターの職務である。たとえば、教員からのセクシュアルハラスメントの場合、まず、クラスを変える、履修変更の支援をするなど、被害者を担当教員から離し、学生の学習権を保障する措置が取られる。その後事実を確認し、被害者の望む形の対応の支援を行う。

⁷ U.S. Department of Education, U.S. Department of Education Launches New Title IX Resources for Students, Institutions as Historic New Rule Takes Effect, Aug. 14, 2020, <https://www.ed.gov/news/press-releases/us-department-education-launches-new-title-ix-resources-students-institutions-historic-new-rule-takes-effect>, last visited Dec. 11, 2020.

④日本への示唆

タイトルIXは2022年50周年を迎え、初等・中等教育機関にも適用を広げるなど、新たな段階に入ろうとしている。大学という教育機関の性差別や性暴力のないキャンパスを作るために果たしてきた役割は大きい。日本における医学部入試差別は、タイトルIXがあれば防止できたし、教員からのセクシュアルハラスメントによる被害に苦しみ、大学を去らなければならなかった多くの学生たちを救済することができたはずである。

2022年には、初等中等教育におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が施行された。これにより、高校生までの児童・生徒に対する性暴力は、たとえ相手の同意があったとしても懲戒処分の対象となることとした。それまで権力者である教員の性被害から守られてきた児童・生徒が、大学に入った途端自分たちを守る手段がないという結果が生じている。日本ではセクシュアルハラスメント禁止法やセクシャルハラスメント罪がないために、セクシュアルハラスメントが常に不同意性交等罪や不同意わいせつ罪（2023年7月13日施行）や暴行・傷害といった個別の構成要件に該当するかどうかを検討せざるを得ない。被害者は学業を継続するために、刑事事件化を望まないこともある。最後の手段である刑法の事後的な対応しかない今の状況を、アメリカのタイトルIXを参考にしながら、セクシュアルハラスメントの予防や対応策に至るまで、一貫した、しかも被害者の視点に立った重層的分野横断的な法制度含めた制度の整備へとつなげていくことがなにより必要である。

(5) 日本の課題

日本の現状における問題点および海外の事例を踏まえ、今後の課題を示す。

第一に、大学の認識と研究者・学生の認識のズレは顕著である。大学や役職者・管理職の認識では防止体制も規程も整備されているが、研究者・学生側では被害経験が多いにもかかわらず、大学の相談システムはあまり利用されていない。ハラスメント被害が女性に多いことを考慮すると、意思決定に関わる役職者や教授の女性比率を高めることは、非常に有効な対策になるであろう。ハラスメント相談がほとんどないことは、ハラスメント被害がないのではなく、相談できないという体制不備の証拠である。ハラスメント相談を増やし、被害が小さな内に収めることこそ、真の意味のハラスメント防止体制であることを大学の役職者は十分に理解する必要がある。

第二に、学生も大学という学問共同体の一員であることを踏まえ、ハラスメント対策の構築及び実施にあたっては、その声を十分に反映させなければならない。大学は学生の修学環境配慮を含む安全配慮義務を負っている⁸にもかかわらず、学生のハラスメント被害が実態把握から漏れがちである。定期的な学生アンケートの実施が有効かつ必要であり、包括性を確保するためには国による実施が望ましい。また、学生に対してハラスメント問題、相談体制、救済措置について周知・啓発を徹底するために、授業・ガイダンスにそれらを組み込むべきである。

第三に、相談・調査・処分の手続きの明確化は急務である。大学の相談体制が信用されていないことを大学自身が真摯に受け止め、秘密保持とともに、相談したことによる不利益取扱いの禁止を徹底する必要がある。調査手続きおよび懲戒処分の公正性と透明性を確

⁸ 神戸地裁姫路支部判平成29・11・27判タ1449号205頁参照。

保し、被害者保護および救済の観点から迅速な対応を講じる必要がある。

第四に、ハラスメント対策は学問の自由の保障の観点から自律的に行うものではあるが、大学のハラスメント対策規程がばらばらで、不公平感が生じていることは望ましくない。文科省がハラスメント対策のガイドラインを策定したり、大学のハラスメント対策の実効性を可視化する調査を実施したりすることは、大学の自己規律を促す契機となるだろう。ハラスメント対策の効果を定期的に検証するために、認証評価にこの観点を組み込むことも考えられる。

第五に、以上の課題への取組を進めるには法整備が不可欠であり、少なくとも大学におけるセクシュアルハラスメント禁止法を作る、さらには包括的なハラスメント禁止法もしくはハラスメント禁止規定を含む包括的な差別禁止法を作るといった法政策について早急に検討すべきである。

3. 労働におけるハラスメント対応

(1) ILO 第 190 号条約の特色

①ILO 第 190 号条約の現状

ILO 第 190 号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に関する条約）は、2019 年 6 月 21 日、第 108 回総会で、同名の第 206 号勧告とともに採択された。日本は、政府および労働側委員が賛成票を投じ、使用者側委員は棄権した⁹。

同条約は、暴力とハラスメントに特化した初めての国際労働基準であり、2021 年 6 月 25 日に発効した。2023 年 6 月段階で、批准している国は 27 か国。ILO や、国際的労働団体、市民団体は、条約批准に向けてキャンペーンを活発に行っている¹⁰。

②ILO が採用するアプローチ

同条約における「暴力とハラスメント」の定義は、「単発的か反復的かを問わず、身体的、精神的、性的または経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招くもしくはその可能性のある一定の行為および慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む」（1 条 1 項 a）というものである。

この条約の最大の特色は、「包括的で、統合され、かつジェンダーに配慮したアプローチ」を採用していることである。それは、上記の「暴力とハラスメント」の幅広い定義にも示されており、適用対象の広さにも現れている。民間か公共か、都市か地方かを問わず、また、インフォーマル経済を含むすべての産業部門に働く人々に適用される。保護される人々は労働者に限られない。すなわち、被用者、契約上の地位にかかわらず働く人々、訓練中の人、雇用が終了した人、ボランティアや求職中の人、使用者の権限・責任を行使する個人も含まれる。また、適用可能な場合には、第三者による行為を含めた対策とすべきとされている。

⁹ 同条約の制定過程については、浅倉むつ子「ハラスメントの防止と撤廃をめざす法政策—ILO 第 190 号条約のアプローチに学ぶ」遠藤美奈他編著『人権と社会的排除—排除過程の法的分析』（成文堂、2021 年）117 頁以下参照。

¹⁰ ILO, Free the world of work from violence and harassment. <https://brand.ilo.org/d/XdDMx745iKTL/events-and-campaigns#/campaigns/c190-campaign-toolkit> (2023 年 6 月 21 日閲覧) .

取り組むべき政策としては、労働、平等と無差別、職業上の安全と健康、移民政策、刑事法・刑事政策など、多彩なものが含まれる（勧告に記載）。

加盟国は、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義・禁止する法令を制定し、また、それらを防止するための適切な措置をとるよう義務づけられる。そして、使用者に対して、その支配の程度に応じた適切な措置をとることを求めなければならない。

さらに、加盟国は、暴力とハラスメントに関する国内法令の監視と執行、適切で効果的な救済と紛争解決制度の確保、制裁、仕事から離脱する権利の確保、関連機関に強制力のある措置をとる権限を与えること、などの措置をとらなければならない。

③暴力・ハラスメントの経験に関するILOの「グローバル調査」

2022年、ILO「仕事における暴力とハラスメントの経験—初のグローバル調査」報告書が出た¹¹。これは、ILOが、ロイドレジスター財団、ギャラップ社と共同で、①身体的、②精神的、③セクシュアルな、暴力とハラスメントの経験について、121の国と地域で、12万5000人を対象にインタビューを実施した結果である。

ここでは、世界中に暴力とハラスメントは広がっており、約5分の1の労働者が、人生において少なくとも、上記3種類のうちの1つの暴力・ハラスメントを経験したと回答したことが、明らかになった。被害は、ジェンダー、障害、国籍・民族、皮膚の色、宗教などに基づく差別の経験者に集中している傾向がある。

ところが、被害を受けた人々のうち約半数しか、その経験を誰かに打ち明けていない。しかも打ち明けるのは、公的な機関等ではなく、家族や友人である。なぜ相談しなかったのか、という問いに関しては、「時間の無駄と思った」、「評判を落とすことになるのが怖かった」という回答が多い。

この調査から、ILOは、改めて、第190号条約と206号勧告は、すべての人々の尊厳と尊重に基づく労働世界を構築する重要なツールであることを強調する。そして、社会パートナーに対して、これら文書に含まれている「包摂的・統合的・ジェンダーに配慮したアプローチ」が、緊急で不可欠であることを、再度、呼びかけている。

④日本の課題

日本の現行の法制度は、後述するように、4種類のハラスメント（セクシュアル、マタニティ、ケア、パワー）を、それぞれ別個の法律で規定しており、「包摂的・統合的」アプローチとは逆行している。いかなる法制度に違反する被害を受けたのかを、被害者自身が理解することも難しく、また、法制度の谷間に陥る危険性も高い。

しかも、規定されているのは、事業主に対する「措置義務」であって、明確な禁止規定がなく、ハラスメントの定義は措置義務から導かれているにすぎない。国・事業主・労働者に対する「責務規定」は努力義務でしかない。法における「措置義務」の対象範囲は狭く限定されており、広げているのは「指針」である。

日本がILO条約を批准するためには、「包摂的で、統合的で、ジェンダーに配慮したアプ

¹¹ ILO, Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf
(2023年6月22日最終閲覧)

ローチ」に見合う政策がとれるように、国内法改正を行う必要がある。すくなくとも、ハラスメントに関する定義規定をおき、明確な禁止規定を定める必要がある。適用対象の拡大は、指針ではなく、立法を通じて行うべきである。

（２）職場のハラスメントへの法的対応の現状と課題

①職場におけるハラスメントの法規制

現在、職場のハラスメントの法規制としては、主に、次のハラスメントについて防止・対応することが事業主に課せられている（雇用管理上の措置義務）。導入順に、セクシュアルハラスメント（雇用均等法 11 条）、妊娠・出産等に関するハラスメント（同法 11 条の 3）及び育児休業・介護休業等に関するハラスメント（育児介護休業法 25 条）、パワーハラスメント（労働施策総合推進法 30 条の 2）である。性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントはこのパワーハラスメントに含めて措置すべきとされている。

これらのハラスメントについては、それぞれ、法に基づき指針が定められており、事業主が講ずべき措置の具体的内容が書かれている。その柱は、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）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となっており、全事業主の義務となっている。この場合の「事業主」には、民間事業主に加えて、地方公共団体（各学校を設置する地方公共団体の教育委員会を含む）が含まれる（国家公務員向けには人事院規則で定められている）。それぞれのハラスメントに関して事業主が求められる措置はほぼ同じ 10～11 項目である。

事業主がハラスメント指針のうち履行していない措置がある場合、厚生労働大臣（都道府県労働局）は事業主に対して行政指導等を行うことができる（雇用均等法の場合、29 条）。例えばセクシュアルハラスメントについては、2021 年度、全国で 7,070 件の相談が労働局に寄せられ、2,032 件の措置義務違反の是正指導が民間事業主に対して実施されている¹²。指導は、労働者の相談が契機となることが多い。指導にも勧告にも従わない場合は、企業名を公表される（30 条）。

他方、私法上の紛争である労働者と事業主間のハラスメントに関する紛争の解決制度として、労働局長による「紛争解決の援助」（セクシュアルハラスメントの場合、雇用均等法 17 条）と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による「調停」（18 条）の制度が用意されている。手続は無料かつ迅速、簡便で、行政や専門家が関与することにより中立性が担保されているが、利用件数は多くない¹³。

②職場のハラスメント法制の問題点

職場のハラスメント法制やその運用には多々課題があるが、とりわけ以下の点が重要と考える。第一に、法に事業主のハラスメント防止・対応義務は規定されているが、実際は

¹² 厚生労働省「令和 3 年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での雇用均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」。

¹³ 例えば、2021 年度は全国でセクシュアルハラスメントに関する「援助」の申立ては 63 件、「調停」は 42 件のみとなっている。

多くの事業主が履行していない。例えばセクシュアルハラスメントの措置義務を「全て履行」と回答した民間事業主は 23.6% (30 人以上規模)、8.1% (10~29 人規模) のみである¹⁴。行政は民間事業主に対し積極的に指導もしているが (毎年約 4,000 件)、全事業主の監督を行うことは難しく、また、企業名公表は指導・勧告のプロセスが前提となることから、ハラスメントの措置義務違反で企業名を公表された事例は未だなく、事業主に義務を履行させる有効なしくみとなっていない。取組の公表 (現在、女性活躍推進法の状況把握項目の 1 つとして「労働者のセクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況」があるのみ) や、内部の労働者代表にチェックさせるしくみなど工夫が必要であろう。

第二に、そもそも法 (指針) が求める措置の内容が、ハラスメント防止や解決に有効かどうか不明であるということである。例えば「相談窓口の設置・周知」は義務の 1 つだが、設置・周知だけでは、信頼・相談されず、実効的なものとなっていない。

第三に、行政の紛争解決制度は、低額な金銭解決 (解決金額 0~50 万円、中央値 29.5 万円)¹⁵ がほとんどで、当事者の要望 (ハラスメントの認定、謝罪 (賠償)、ハラスメントの撲滅) と合致していない。また、「あつてはならないハラスメント」にもかかわらず、被害者と事業主の紛争の処理が、互譲を前提とした制度となっており、ILO「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約 (第 190 号) が求める「救済」(remedies) とは言えない。互譲の調整型紛争解決だけでなく、救済命令を出せる裁断・判定型紛争解決機関も必要である。

そして第四に、前出のとおり、日本法には「ハラスメントの法的な禁止」がない。つまり違法とされる行為の定義もないため、労働局の紛争解決でも、被害者が望むことが多い「ハラスメント」の認定はされ得ない。この点からも ILO 条約の国際基準を満たせておらず、批准できていない。

最後に、地方公務員については、約 3 割の市区町村がハラスメントの必要な措置を講じていないが¹⁶、総務省などの所管の官庁が適切に指導や監督をできていない。また、行政救済について、公務員は労働局の利用対象から除外されており、地方公務員は人事委員会・公平委員会への苦情相談、国家公務員は公平審査制度の行政措置要求が用意されているが、約半数の市区町村が人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知をしていないなどの状況もあり、ほとんど利用されていない実態がある。民間も公務も、エンフォースメントや救済のあり方が問題となっている。

以上のとおり、「包括的で、統合的で、ジェンダーに配慮したアプローチ」を採ることを加盟国に求める ILO 条約と、職場のハラスメントに関する国内法の諸問題を踏まえると、関係する現行の労働法の改正は急務である。さらに、分野横断的で、かつ別個の法律で規制されることにより法の谷間に陥り保護されないハラスメントをなくすよう、包括的なハラスメント禁止法、もしくはハラスメント禁止規定を含む包括的な差別禁止法の制定に向けて必要な議論を始めなければならない。

なお、職場のハラスメントには現行の刑事法に該当する行為も含まれているが、実際は

¹⁴ 厚生労働省「令和 3 年度雇用均等基本調査」2021 年 7 月 29 日。

¹⁵ 高橋陽子 (2018)「雇用環境・均等部における紛争解決・救済の現状」季刊労働法 260 号。

¹⁶ 総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果」(2022 年 6 月 1 日時点)。

刑事事件化されることが非常に少ない。該当する場合は適切に刑事事件として起訴されることが大前提であり、何がこれを妨げているのかに関する検討も必要である。国はまず、何件の仕事上の暴力やハラスメントが刑事法で対処されているのかについて明らかにすべきである¹⁷。

4. 議会におけるハラスメント

(1) 問題背景

政治分野における男女共同参画推進法（候補者男女均等法）が2021年に改正され、ハラスメント防止体制の構築が政党には努力義務として、国会・地方議会等には責務として課せられることになった。このような法整備が行われた背景には、候補者や議員がハラスメントにあっていてという実態が徐々に明るみになってきたことがある。2021年に内閣府男女共同参画局委託事業として実施された「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」によると、議員活動や選挙活動中に有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたと回答した地方議員は、男性32.5%、女性57.6%となった。このように高い割合でハラスメントが発生しており、それは政治参画の阻害要因となっている。

候補者男女均等法の改正を受けて、一部の政党でハラスメント相談体制の整備が進められ、地方議会では福岡県議会や大阪府議会においてハラスメント根絶条例が制定された。今後も地方議会において相談体制が進展するものと思われる。そこで海外の先進事例に学び、機能する相談体制とはどのようなものであるのかを提示したい。

(2) 海外の先進事例

女性候補者や政治家がハラスメント、いじめ、誹謗中傷、暴力に晒されることは世界的な現象である。IPU（列国議会同盟）などの国際機関は「政治分野における女性への暴力」（Violence against Women in Politics, VAWP）としてその特徴を次のようにまとめている¹⁸。①女性であることを理由に女性を標的とする、②性差別的な脅迫や性暴力など、ジェンダー化された暴力の形態をとる、③その影響は女性を萎縮させることであり、とりわけ政治活動の継続を困難にする。つまりは、女性が女性であるがゆえに被り、女性が政治参画することを阻む効果を持つのが政治分野における女性への暴力である。当然ながら人権侵害であり、女性が完全に、自由に、そして安全に政治参画することを阻害するものである。

こうした背景の下、さまざまな議会においてハラスメントやいじめ根絶のための制度が構築されつつある。ここでは先進事例としてイギリス議会を取り上げる¹⁹。

¹⁷ 日本政府は、2003年、国連の女性差別撤廃委員会から「職場のセクシュアルハラスメントの処罰規定の執行の情報」を求められ、「捜査機関において検挙その他の適切な措置を講じているが、検挙件数は把握していない」と回答。「第4回・第5回報告審査に関する女子差別撤廃委員会からの質問事項に対する回答」参照。

¹⁸ Inter-Parliamentary Union. 2016. “Sexism, harassment and violence against women parliamentarians.” (<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>).

¹⁹ 詳細は三浦まり（2023）「政治分野のハラスメント防止に向けて～イギリス議会の苦情処理手続きと日本の地方議会ハラスメント条例を手がかりに」年報行政研究 58号、54-81頁、および Independent Complaints and Grievance Scheme (ICGS), 2022. *4th Annual Report, July 2021-June 2022* を参照。

イギリス議会では議会における複数のハラスメント事案が報道されたことを契機に、2018年に独立苦情処理手続き（Independent Complaints and Grievance Scheme (ICGS)）が設けられた。現在、11人のスタッフを擁し、議会活動に関わるあらゆる人を対象にハラスメント解決にあたっている。申立人および被申立人となる対象者は国会議員、議員秘書、議会事務局職員、議会通行証保持者、議会業務請負業者、議会訪問者であり、元職を含む。つまり、議会活動に関わるすべての人を網羅する。

ICGSが対応する不適切な行動については、性的言動（セクシュアルハラスメント）とそれ以外のいじめ等に分けて詳細に指針（policy）が作成されている。また、6つの柱からなる行動規範（behavior code）も定められ、それは名刺サイズのカードとして配布され、携帯が奨励されている。これらの規範を浸透させるための少人数の研修も定期的に実施され、両院の議会事務局職員及び貴族院議員は受講が義務付けられている。2022年時点では任意の庶民院議員においても9割以上の受講率となっている。研修のポイントはハラスメントの影響と帰結、ハラスメントが起きる要因、不適切な言動への望ましい初動対応、議会関係者が安心して働ける環境を形成するためにそれぞれが責任を担っていることへの理解である。

相談窓口としてヘルプラインが設けられ、外部の専門団体が受託して対応している。入口はセクシュアルハラスメントとそれ以外では分け、前者には性暴力被害の専門家を配置する。年間で300人程度、計700件程度の相談が持ち込まれている。この中からICGSに案件が報告され調査へと進む（調査は初期査定を通過したもののみ実施）。相談段階では匿名でも可能だが、調査では面談等による証言・証拠の収集が行われる。ICGSが任命する独立調査官が調査を実施し、報告書を作成する。報告書には申立人・被申立人の双方が署名し、事実関係を確定させる。両者の主張が食い違う場面では、蓋然性の均衡（balance of probabilities）、なかったよりもあった蓋然性が高いことを判断基準として用いる。報告書作成までの時点ならばいつでもインフォーマルな調停による解決を選択することができる。

おおよそ年50～60件が調査段階に進んでおり、2021年に調査が完了した21件では、5件のセクシュアルハラスメント事案のうち2件、16件のいじめ事案のうち8件がハラスメントを認定された。職員や秘書が行為者であれば、責任機関は雇用主となり処分が下される。議員の場合は独立専門家パネル（Independent Expert Panel, IPE）が担当する²⁰。

イギリス議会では政治資金の不正使用などの政治倫理案件について、議会倫理規範コミッショナーという役職が設けられており、議会より任命された民間人が5年の任期で担う。国会議員に関わるハラスメント事案は議会倫理規範コミッショナーにも報告され、軽微な処分であればコミッショナーが下すこともできる。その処分に対して不服があればIPEに申し立てが可能である。また、議会活動を制限する処分（出席停止など）についてはIPEが扱う。IPEは法務や調停などの経験を持つ8人の専門家が任命され、3人で小委員会を構成し、報告書に基づき処分内容を決定する。IPEが独自に調査を行うことはない。処分に不服であれば、国会議員は1回不服申し立てを行い、異なる構成員による小委員会で審査される。IPEの決定は議会に送られ、議会ではそのまま承認する慣行となってい

²⁰ Independent Expert Panel (IEP), *Guidance for the parties on appeal, referrals and sanctions under ICGS*, Version 3, November 2022.

る。IPEの処分決定にあたっての判断基準も明文化されたガイドラインが存在する。IEPが扱った事案については詳細な報告書が作成、公開される。2021年の年次報告書によると、7件の事案があり、6件において報告書が作成された。うちセクシュアルハラスメント3件、いじめ2件で処分が下った。2人の元職は通行証の返却、現職は6週間の出席停止、謝罪となり、もう1人は処分前に辞任した²¹。なお、議会での公的発言は議員特権として懲罰からは免責される。

(3) 日本への示唆

イギリス議会の苦情処理手続きを参考すると、ハラスメント根絶に向けた相談体制は以下の点に留意すべきであることがわかる。

第一に、相談、調査、処分を分離することである。申立人が助言を得られるための相談窓口が必要であり、ここでは匿名での相談も可能とし、また性被害の専門家も必要である。外部の専門団体に委託することが望ましく、また現実的であろう。調査では弁護士等を含む外部の専門家による実施が望ましく、また処分が下される前にインフォーマルな調整や調停の可能性を開いておくことも望ましい。

第二に、処分に関しては、議員に対する処分は政治闘争と連動しやすいことから、第三者委員会による決定を議会が最大限尊重する仕組みが必要である。ハラスメント事案と処分内容の比例性についての議論が必要である。

第三に、あらゆる権力勾配においてハラスメントが発生することを踏まえ、申立人・被申立人を限定するのではなく、門戸を広げるべきである。その上で、処分を下す責任機関がどこにあるのかを明確にし、議員であれば議会となるが、議会の決定に正統性が持てるよう第三者機関の設置等の制度設計が必要である。

第四に、議会におけるハラスメント防止の実効性を担保する法整備が必要である。イギリス議会の苦情処理手続きは性差別禁止法を前提として策定されている。日本においても包括的なハラスメント禁止法、ないしはハラスメント禁止規定を含む包括的な差別禁止法を定めることが、議会や政治活動にまつわるハラスメントに有効に対処するためには必要であるといえよう。

5. 海外の事例—セクシュアルハラスメントを犯罪とする場合

これまで日本にハラスメント禁止法がないことが、大学、職場、議会におけるハラスメント対応に限界をもたらしていることを指摘した。フランスはハラスメントを刑法上の犯罪と規定する。このような規定を置いた場合、どのような対応が生み出されるのかを見ていく。

(1) フランスにおけるハラスメント対応の中心—刑法上の犯罪や労働法上の禁止規定—

フランスは、1992年の刑法典全面改正に際し、セクシュアルハラスメント罪を新設した。2002年には、性的な意味合いを持たないパワーハラスメントを含むモラルハラスメント罪（雇用関係が前提）を追加した。2012年の憲法評議会による違憲判断を経てセクシュアルハラスメント罪を改正し、曖昧だと批判されたセクシュアルハラスメントに新しい定義を

²¹ Independent Expert Panel, 2021. *Annual Report: 2021*.

与え、加重事由を追加し、関連する罰則を強化した²²。

フランス刑法上の犯罪として、セクシュアルハラスメント罪（222-33 条）、モラルハラスメント罪（222-33-2 条）、配偶者に対するモラルハラスメント罪（222-33-2-1 条）、その他のモラルハラスメント罪（222-33-2-2 条）と順次追加し、2022 年には学校での「いじめ」にも対処可能なスクール・モラルハラスメント罪（222-33-2-3 条）を新設している。

また、労働法典の中にも詳細なセクシュアルハラスメント禁止規定（L1153-1 条～L1153-6 条）を置き、公務員法（L133-1 条～L133-3 条）にも同様の規定を置いている。

（２）実際のセクシュアルハラスメント対策

①大学

2018 年、「女性の権利とジェンダー平等のための省庁間委員会」において、ヴィダル高等教育・研究・イノベーション担当大臣が、①各大学にセクシュアルハラスメント対処窓口を設置、②2020 年までに理系の女子学生を 40%にする目標、③高等教育における「性差別および性的暴力に関する啓発キャンペーン」開始、④2020 年までに CROUS（地方学生・生徒生活センター）の全スタッフを対象としたジェンダー平等に関する研修及び啓発の実施からなる 4 つの重点施策を発表した²³。

フランス政府の「高等教育における性差別的暴力の禁止」と題するウェブサイト（[Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur | enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://Stopauxviolencessexistesetsexuellesdanslenseignementsuperieur|enseignementsup-recherche.gouv.fr)）からも、セクシュアルハラスメントにあった場合の相談先等の必要情報を取得できる。

②職場

内務省のウェブサイトによれば、2017 年に 100 万人の女性が職場や公共の場で少なくとも一度はセクシュアルハラスメントを経験したと報告されている。国際労働機関（ILO）が 2017 年から 2019 年にかけて 450 万人のフランス人従業員を対象に調査を実施し、女性の 52%、男性の 27%が職場でセクシュアルハラスメントの被害経験があることがわかったが、苦情を申し立てた女性はわずか 4%、男性は 1%に過ぎなかった。ハラスメント加害者の 40%は同僚、18%が直属の上司、22%が雇用者だった。このように、刑法にセクシュアルハラスメント罪はあるものの、レイプ犯や性的虐待者と同様、有罪になる人はごくわずかという現状である。

過去 10 年間、法人や企業に対する訴訟の方が、ハラスメントを行った本人に対する訴訟よりもはるかに多い理由として、雇用主を訴える場合は労働審判が行われるため、必ず裁判が行われるが、ハラスメントを行った個人に対して法的措置を取る場合は刑事手続きになり、不起訴になることもある。統計上もセクシュアルハラスメントで有罪になるケースは少ないため、最終的に最もリスクを負っているのは企業ということになる²⁴。

²² 島岡まな・井上宜裕・末道康之・浦中千佳央『フランス刑事法入門』（法律文化社・2019 年）75 頁以下参照。

²³ フランス政府「高等教育における性差別的暴力の禁止」（[Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur | enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://Stopauxviolencessexistesetsexuellesdanslenseignementsuperieur|enseignementsup-recherche.gouv.fr)）参照。

²⁴ 2022 年 7 月 31 日付 C ニュース「セクシュアルハラスメント：法から 10 年後、いまだ懸念される惨劇の 3 つの数字」（[Harcèlement sexuel : 3 chiffres autour d'un fléau toujours préoccupant, 10 ans après la loi | CNEWS](http://Harcèlementsexuel:3chiffresautourd'unfléautoujourspréoccupant,10ansaprèsaloi|CNEWS)）参照。

労働・完全雇用・統合省のウェブサイトにも、セクシュアルハラスメントに関する特別ページ ([Le harcèlement sexuel - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://Le_harcèlement_sexuel_-_Ministère_du_Travail,_du_Plein_emploi_et_de_l'_Insertion_(travail-emploi.gouv.fr))) があり、セクシュアルハラスメントにあった場合の相談先等の必要情報を誰でも容易に取得できるように整備されている。

③議会

フランスの上院である元老院では、2017年に「心理的・性的嫌がらせの被害者の予防、受け入れ、支援計画」を採択し、2018年、啓発のためのリーフレット（議員対象の「議員とそのスタッフの間の仕事上関係の手引き」、職員対象の「職場でのハラスメントとセクシュアルハラスメント」）を配布した。また、同年には、ハラスメント受付・聴取ユニット（大統領府事務総長付の上院管理官・議員スタッフ代表から成る管理部門と産業医・心理学専門スタッフからなる医療・心理部門）を設置し、比較的対策は進んでいる。

他方で、下院である国民議会は、2013年にモラルハラスメントやセクシュアルハラスメントのケースに対処する倫理担当者を指名したものの不十分であると批判され、2019年に医師、心理学者、ハラスメント専門家からなる対応ユニットを設置した。

両院共通課題として、対象人数に比べ専門ユニットのスタッフ不足、非効率な手続き、（選挙で選ばれたという自負のある）議員の意識の低さ等が報告されている。

また、2019年にジャン・ジョレス財団（1992年にミッテラン政権下のフランス初の女性首相であるクレソン首相の主導で設置されたほぼ公的な財団）と欧州議会による欧州議会、元老院（上院）、国民議会（下院）におけるセクシュアルハラスメント対策の現状調査が行われ、7つの提案（①議会の議事規則へのセクシュアルハラスメント規定導入、②独立した複数のアドホック組織の設置、③被害者支援アドバイザーの導入、④医療機関とのコンタクト提供、⑤医療関係者、法律関係者、専門家団体の代表者を含む調査委員会の設置、⑥議員、職員、公務員への啓発強化、⑦セクシュアルハラスメントに関する数値の透明性（公表）確保）がなされている²⁵。

フランス政府のウェブサイトには、セクシュアルハラスメントに関する特別ページ ([Harcèlement sexuel | Service-public.fr](http://Harcèlement_sexuel_|_Service-public.fr)) があり、セクシュアルハラスメントにあった場合の相談先等の必要情報を誰でも容易に取得できるように整備されている。

④軍隊

2014年の「真の女男平等法」に基づき、ジャン＝イヴ・ル・ドリアン国防大臣が軍隊内に THEMIS というユニットを設置し、モラルハラスメントとセクシュアルハラスメントに関する規定を防衛法典に挿入した。そして、セクシュアルハラスメント、差別、暴力との闘いに関する①被害者支援、②予防、③省庁運営の透明性、④加害者処罰という4つの分野を中心に、組織、使命、運営手順が決定された。

さらに2021年には、フロランス・パーリー国防大臣（女性、2017～2022年）が、国防省内の暴力、差別、モラルハラスメント、セクシュアルハラスメントの報告を収集・処理

²⁵ ジャン・ジョレス財団「セクシュアル・ハラスメント：議会における様々な幾何学模様の対策」（2019年12月17日公表） [Harcèlement sexuel : dans les assemblées parlementaires, une lutte à géométrie variable - Fondation Jean-Jaurès \(jean-jaures.org\)](http://Harcèlement_sexuel:_dans_les_assemblées_parlementaires,_une_lutte_à_géométrie_variable_-_Fondation_Jean-Jaurès_(jean-jaures.org)).

する手順を決定し、テミスの権限を拡大した²⁶。

国防省のウェブサイトには、「テミスーセクシュアルハラスメント、性的ないし性差別的暴力、あらゆる差別との闘い」と題する特別ページ ([Thémis - Lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations de toute sorte | Ministère des Armées \(defense.gouv.fr\)](https://www.defense.gouv.fr/temis)) があり、セクシュアルハラスメントにあった場合の相談先等の必要情報を誰でも容易に取得できるように整備されている。

(3) 日本への示唆

このように、フランスでは、問題を直視し、国会議員（とそのスタッフ）が迅速に調査・分析し、社会で議論を尽くした後、立法するサイクルができあがっている。厳格な法規制があるからこそ、それに基づく対策もしっかり行うことができるといえよう。

翻って日本では、問題から目を背け、国会がきちんと問題を調査・分析して報告書を作成する文化がない。そのため、必要な法規制が存在せず、欧米から数十年遅れる原因となっている。ガイドラインによるセクシュアルハラスメント対策措置の義務化だけでは不十分（順序が逆）であり、それがしっかり機能するためにも、正面からセクシュアルハラスメントを禁止し、罰則を設けるべきであると思われる。

6. おわりに

大学、労働、議会の3つの場面におけるハラスメントの根絶に向けた取組には、一つの共通基盤がある。ハラスメントは人格や尊厳の侵害であるとの基本的な位置づけから出発している点である。

たとえば、ILO190号条約の前文には「相互尊重及び人間の尊厳に基礎を置く労働の文化が暴力及びハラスメントの防止のために重要である」との認識が示されている。イギリス議会におけるハラスメントの定義にも「相手の尊厳を侵害する目的をもつ」という文言が含まれている。福岡県のハラスメント根絶条例も、「ハラスメントが人権侵害行為であることを自覚」することの重要性が明記されている。Equal on Campus Japanが発出した要望文では、「どういうキャンパスを実現したいか」との項目に「平等な人格として尊重され、個人の尊厳が守られる」キャンパスが要望されている。アメリカのタイトルIXのもとで各大学へのコーディネーターの設置義務は、その実現の第一歩である。また、フランス刑法におけるセクシュアルハラスメントやモラルハラスメントの定義には「尊厳を侵害する行為」であることが明記されている。一方、日本の大学ではハラスメントの実態と取組の機能に乖離があること、また、日本の労働施策総合推進法のハラスメントの定義には人格や尊厳という文言が含まれていないという現状がある。ハラスメントへの対応は、組織や社会を動かす側に求められる視点であり、包括的ハラスメント禁止の法整備とそれに基づく実効的な取組は急務である。

ここで想起されるのは、日本のセクシュアルハラスメント裁判の出発点となった1992年

²⁶ MDMH（私の権利と名誉法律事務所）「軍における暴力、差別、ハラスメントに関する事件の収集、処理、報告について」（[armee et signalement des faits de violences harcèlement et discrimination \(mdmh-avocats.fr\)](https://www.armee-et-signalement-des-faits-de-violences-harcèlement-et-discrimination(mdmh-avocats.fr))).

の福岡セクシュアルハラスメント裁判の判決である。この判決では、セクシュアルハラスメントが「原告の人格を損なって、その感情を害し、原告にとって働きやすい職場環境の中で働く利益を害するもの」であること、また、「使用者は…労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もある」と述べられている。30年以上前に出されたハラスメント関連の先駆的判例において、ハラスメントが人格や尊厳の侵害であるとの認識が示されていたことは繰り返し確認すべきことである。

福岡セクシュアルハラスメント裁判の翌年である1993年は、世界人権会議において、人権の普遍性・不可分性・相互依存性・相互関連性をうたった「ウィーン宣言及び行動計画」が採択され、国連総会では「女性に対する暴力撤廃宣言」が採択された年である。これは、あらゆる形態の女性に対する差別の撤廃が女性に対する暴力の撤廃に貢献するものであることを確認するものであった。本年2023年は、そこから30周年の節目の年である。すべての人の普遍的な人権を実現するために、ハラスメントが人格や尊厳の侵害であるとの基本理念に常に立ちかえりながら、包括的ハラスメント禁止法、もしくはハラスメント禁止規定を含めた包括的な差別禁止法に基づく実効性のあるハラスメントの根絶に向けた取組を進めるべきである。

7. 資料

(1) キャンパス・ハラスメントの実態と対応の問題点 (キャンパス・ハラスメントと差別に反対する横断ネットワーク Equal on Campus Japan)

www.scj.go.jp/ja/event/pdf3/340-s-0611-s2.pdf

(2) 議会関係ハラスメントの根絶を目指して-福岡県議会の取組 (安武弘光 福岡県議会事務局法務監)

www.scj.go.jp/ja/event/pdf3/340-s-0611-s8.pdf

www.scj.go.jp/ja/event/pdf3/340-s-0611-s10.pdf

www.scj.go.jp/ja/event/pdf3/340-s-0611-s11.pdf