

平成25年度第5回企業向け人権啓発講座(京都人権啓発行政連絡協議会主催 平成25年度人権研修会)  
日時：平成25年10月21日（月） 午後2時～午後4時20分  
場所：京都テルサ テルサホール

### 講演1

演題：「労働相談からみえる労働者の状況」

講師：大湾みどり（人権擁護委員）

○大湾 ただ今、御紹介いただきました人権擁護委員をしている大湾みどりと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

レジュメをお配りしていますが、始めに、私が人権擁護委員として相談を受けるようになった経緯を説明します。

人権擁護委員は、色々な職域等から選出されます。私は、労働組合に入っています。2004年に連合京都の女性委員長になりました。そして、労働者の立場から、2007年に人権擁護委員に委嘱され、活動を始めることになりました。

私が女性委員長になったときには、労働者の人口の4割は女性が働いていましたが、正社員である女性の賃金は、その男性の賃金の3分の2ぐらいでした。その後も男女雇用機会均等法の改正等、職場における男女平等に向けた法制備がなされました。なかなか女性の地位の向上は進みませんでした。法律的には整備されているにもかかわらず、妊娠・出産を機会に六、七割の女性たちが仕事を辞めています。仕事を辞めないまでも、出産休暇や育児休業が終わって職場に復帰すると、研究職として働いていた人が、商品管理という休む前と全く異なる部署に異動させられたという実例があります。他には、休暇から復帰した後、通勤に2時間以上掛かるような職場に異動させられて、勤務を続けるのが厳しくなり、退職された方もいますし、正社員から非正規・パート等の有期雇用へ契約形態を変更させられた例もありました。正規労働者は年々減少し、女性労働者の5割以上が非正規という状況になりました。

私は2009年の3月末日に定年を迎え、その後は、2009年6月に、京都労働福祉協議会が開設した「きょうとライフサポートセンター」で「なんでも相談」を受ける業務に従事することになりました。京都労働福祉協議会は、労働者の福祉の向上を目指すことを目的に、労働金庫、全労災、連合京都、京都総評その他の労働組合が一緒になって運営している協議会です。

2008年秋のリーマンショックによる金融不況で、日本の製造業は痛手を受け、それによって多くの労働者が職を失い住いをなくし、年越し派遣村が開設されたことはTVの報道等で記憶にあることでしょう。そういう時期にきょうとライフサポートセンターでは、生活の困ったことについて、様々な相談

を受けることを始めました。労働相談は労働局をはじめ、京都府の相談機関、労働組合等多くの相談機関があります。ですから私たちが受ける労働に関する相談は微々たるものですが。こうした中で受ける労働相談は、非正規労働者からの相談が多いです。それと「仕事に就けない」「何度も履歴書送ったけれど受からない」とか、年金受給年齢だけれども掛け金不足で年金がもらえないでまだ働かなければならぬ60歳代の方で、実は家に引きこもりの子どもがいる等複合的な課題を抱えている方からの相談など、労働相談以前の相談も多くあります。

それでは、実際に受けた労働相談の内容についての話をします。

事例1は、派遣で働いていた方からの相談事例です。相談者は会社の寮に住んでいたが、失職し同時に住居もなくしました。この方は野宿をしている先から徒歩で相談に来られ、所持金も少ないのでした。最寄りの福祉事務所に行って住居を確保されました。その後は生活保護の申請をされ、部屋を借りて住居を確保してから就職活動をされました。そして、半年後に仕事が決まりましたとの連絡を頂きました。同センターに、仕事に就けないという相談に来られる方で、仕事が決まりましたと連絡を頂ける例は少ないので「よかったです」と喜びました。

続いて事例2は、従業員100人程度の飲食業の会社が事業展開している店の店長の配偶者(妻)からの相談事例です。内容は、夫が会社と締結した労働契約の内容と実際の仕事内容が違うということでした。契約では、労働時間は午後2時から翌日の2時まで、休日は4週で6日という内容でしたが、ほぼ毎日翌日の3時まで働いているし、休日は週に1回取れるか取れないかぐらいの状態で、12月と1月は月1回しか休んでいなかったということでした。ところが、給与明細では月に数日は休んでいることになっている。つまり、数日休んだことになっている日はサービス残業だったのかということで、相談に来られました。会社が締結した労働契約を履行せず、劣悪な労働条件下で働かせていた例です。

続いて事例3は、大手スーパーで、パートタイマーとして働く女性からの相談事例です。スーパーで売っている商品の買上げを強要されたということでした。しかも「ボジョレーヌーボーを何本」、「クリスマスケーキを何個」等のノルマを課せられて、達成していない人たちは、「なんで買わないんだ」と繰り返し強要されたということでした。それが嫌で辞めた人もいるし、買わなかつた人で仕事ができるけれど査定は一番下になつた方もいたそうです。特に、パートタイムで働いている人は、雇用契約更新時に、買わなかつたことが次の労働契約に影響するかとすごく不安ですし、1日4、5時間働いている人たちが、ボジョレーヌーボーを3本も買うのは経済的に厳しい額なのです。ちなみに購入しないことを理由に解雇することは、不当労働行為になるのです。

続いて事例4です。この方は大学院卒で、教員、行政書士、ファイナンシャルプランナーなど、多くの資格をお持ちでしたが、正社員として雇用されることではなく、学校で非常勤講師や役所関係での臨時の任用で半年ごとに更新を繰り返しながら働くという状態が続いていました。家族からの「正社員にな

れないということは1人前ではない、人間失格」というプレッシャーがストレスになり、また「周りは正社員として働いているのになぜ自分は?」と、精神的に落ち込んで自尊感情が低くなっている方の相談でした。

事例5は、精神障害者手帳をお持ちの女性です。内容は、本人は症状が安定しているから仕事がしたいが、履歴書に障害の病歴を書くべきかどうかということを悩んでおられました。能力は高くて、例えば、TOEICの点数も高く、教員の資格も持っている方ですが、精神障害者に対する理解のある企業があるのかという不安をお持ちでした。国が平成25年に策定した障害者基本計画では、「今後、50人以上の企業で雇用される精神に障害のある方が総数で3万人となるように目指す。」となっています。雇用義務の対象となる障害者に精神障害者が加わることとなりましたので、精神障害への理解がある企業が増えることを願わずにはいられません。

次に、女性労働者からの相談事例についてお話しします。

法務局では、女性の人権ホットラインという相談窓口を設けていますが、昼休みテレビを見ていたときに、テロップで女性の人権ホットラインをやっているという情報を得られて、電話されてきたのが、レジュメの最初に書いている事例です。

相談者は派遣社員で、派遣先の上司からセクハラを受けていたという内容でした。「そこの正社員の女性たちはどうですか、セクハラを受けていますか」と聞いたら、「正社員の女性たちは受けてない」とのことでした。また、派遣先の企業には、相談窓口があるということも聞きました。均等法の中に相談窓口の設置が義務付けられていますからその窓口に相談することを勧めましたが、彼女は「自分は正社員じゃないから、その窓口を使ってよいかどうかも分からなかった。それに、窓口に相談したら、上司や人事の方に筒抜けになって、次の仕事がもらえなくなるんじゃないか」とすごく心配されました。時間の関係で、それ以上の話ができずに終わりました。非正規の女性たちがセクハラを受けても泣き寝入りせざるを得ない状況です。相談窓口は公正で中立的な立場でなければなりません。セクハラ相談を受けた上司に有利になるよう取り計らったことが裁判で指摘され、相談窓口側が敗訴した例があります。

次の事例は、子育てをしながらパートで働いていた方でした。夫は、性別による固定的な役割分担意識が非常に強く、家事や育児を一切しないし、そのことの相談にも乗ってくれなく、その後、相談者は体調を崩し仕事を辞めざるを得なくなつたという話でした。次の就職先を探したいけど、また同じようなことを繰り返すのではないかと悩んでおられました。

昨日の新聞に「子育て社員の支援、企業手探り」という見出しの記事を見ました。内容は、女性従業員の夫の意識改革のために、企業内で行う子育て支援に関するセミナーに、配偶者も一緒に呼ぶ企業が出てきているということでした。固定的な役割分担意識を変え、子育てしながら働き続けられる環境を

作っていくことに、企業も色々と取り組んでいるのだと思い、紹介させていただきます。

労働相談で来られる方の問題は、助言したり、他の専門機関を紹介することになります。その結果、解雇予告手当をもらえるようになったとか、失業保険受給のとき自己都合退職を解雇相当にしてくれたとか、雇い止めをもう一回延長してもらえたくらいで、非正規労働者の現実の厳しさを痛感しています。

次は、正社員の女性の事例です。20年以上働いた企業から、突然解雇されたということでした。解雇理由は職務怠慢、上司に反抗し、協調性がないためということでした。「職務怠慢」については、残業もしたし、仕事が多いときは休日に出勤して働いていたということでした。「上司に反抗」については、上司よりも自分が職場での経験が豊かであったため、色々と助言のつもりで意見を言ったことが反抗と思われたのかもしれないと話されました。「協調性がない」については、御自身は、協調性を意識して行動しているつもりであったので、理由が分からぬということでした。相談者は既に退職しており、相談内容は自費で行った健康診断の代金を会社に請求できるのかどうかと1箇月前に解雇予告をされてから残務処理や事務引継ぎ等で年次有給休暇を全く消化できない状態で退職することになったが、その消化できなかった休暇分を会社側に買い取ってもらうことはできないかということでした。会社はコストの安い、若い人や非正規を入れたいから、「扱いにくい存在」の相談者はクビになったのだろうと。しかもその会社の定期健康診断について、相談者は20年間以上働いていて、一度も受けたことがないし、ほかの女性社員全員も受診していないということでした。つまり、会社として定期健康診断を受けさせているのは男性だけという、女性に対して差別的な取扱いがされていました。

次は、非正規の方からの相談事例です。この方は、フルタイムで2年以上働いていて、父親の介護が必要になって、介護休暇を申請したところ、会社から「あなたは非適用だ」と言われたということでした。でも、話を聞く限り、介護休業の申出ができると思うので、再度会社に申し出ることをアドバイスしました。しかし、会社の対応は同じで「その申出は認められない」と言われ、さらに、「もし休みたいのなら、辞めてください」と言われたとのことでした。これは解雇です。しかし、会社から「自己都合の退職ということで退職届を出してくれ」と言わされたという事例でした。正社員でなくても一定の条件をクリアすれば介護休業等は認められることに法改正されているのですが。

次は、親族が経営されている伝統産業の会社で働いていた方です。会社が経営不振に陥り、親戚だという理由だけで、賃金がカットされた例です。しかも、賃金カットをみんなで分かち合うんだつたらいいけど、自分だけがカットされたという内容でした。労働契約など何もない状況でした。

次で最後です。今年の4月に入社して、三、四箇月たった頃、専務から「結婚しないと解雇する」と言われたということでした。冗談だろうと思って「結婚はしません」と言ったら、本当に解雇されました。さらに、次の仕事先では、その専務から色々とうわさを流されたりして、そこも辞めざるを得ない状態になったという話でした。メンタル的にすごく落ち込んでおられました。セクハラを受けると非常

にストレスになりますし、それがトラウマになって、次の日から仕事に行けないとか、男の人の顔を見るだけでも怖いとか、そういう症状が出る例もあります。ですから、まずは、病院に行ってきちんと診てもらって診断書をもらう、そして、もし裁判に訴えることになることを想定するなら、専務から「結婚しないと解雇する」と、いつ、どこで言われたのか、その他セクハラと考えられる行為、発言等詳しい内容をメモしておくようにアドバイスしました。

以上が、私が受けた特徴的な労働相談の内容です。

最後にまとめとして、相談を受けて思うことを話したいと思います。

いつも、本当に胸が痛む話を受けています。こんなにも労働者の立場は弱いものなのかと思います。労働者を保護する法律もたくさんありますが、最近の話をすると、今年の4月に労働契約法が改正されました。契約を更新しながら、5年以上働いた人は、会社に申請すれば無期契約に転換できるということになりました。この法改正があって間もなく、同じ職場で更新しながら働いて4年目の方からの相談があり、会社から次は更新しないということを言われたそうです。

男女雇用機会均等法は、時代の流れに合わせて改正がなされてきました。その中で、セクハラは禁止であることが明記され、そして雇用主には必要な対策を講じることが義務付けられました。

また、同法では、妊娠、出産による不利益な取扱いを禁止していますが、実効性がないことが残念です。私の話の最初の方で、六、七割の女性が辞めると言いました。しかし三、四割の女性は、妊娠、出産をしても辞めることなく働き続けているということです。子育てしながら働くとなると、例えば、残業はできるだけしないように、所定労働時間内に仕事を終わらせるように密に働いているという女性がたくさんいます。ですから、企業も、女性労働者を長期的な視野に立って、その能力を発揮できるような環境づくりに努めてほしいと思います。

最後に、私が相談を受けて感じるのは、これまで多くの労働者の権利を保護する法律や制度が出来ていますが、企業も事業規模や職種などの違い等もあり一概に言えませんが、周知されていない、労働者が権利を享受できることを知らない。ある男性から相談を受けたとき、その方は、子の看護休暇を父親が取れることを知りませんでした。ですから、法律や制度の周知徹底も必要ですし、もちろん法律や制度があっても労働者が利用できないようではいけません。社会的な課題はたくさんありますが、女性も男性も職場で働いて家庭生活もうまく行くような職場づくりを皆様にお願いして、私の話を終わります。

御清聴ありがとうございました。

(終了)

## 講演 2

演題：「職場内トラブルと企業のリスク」

講師：辻孝司氏（弁護士）

○辻 ただ今、御紹介にあずかりました弁護士の辻と申します。よろしくお願ひします。

今日、私がお話しするのは「職場内トラブルと企業のリスク」ということで、その中でも特に、先ほどの大湾先生の話でも少し出でていきました「セクシュアル・ハラスメント」についてお話をしたいと思います。今更と思われる方もいる方かと思いますが、残念ながら、今なおセクシュアル・ハラスメントは非常に多くの職場で起こっている問題です。弁護士をしていますと、色々な相談を受けます。セクハラの被害者、加害者の両方から相談を受けますし、自分の会社の従業員がセクハラしたことへの対処方法についての相談を受けることもあります。さらには、セクハラをした従業員の処分を決める会議に呼ばれたこともあります。

皆様の御記憶の中にあるかと思いますが、以前、オリンピックの柔道で金メダルを取った選手がある大学の柔道部でコーチをしていて、女子柔道部員と一緒に飲酒をして、酔っぱらって寝てしまったその女子柔道部員を強姦したという事件がありました。私は、被害者側の弁護をしていますが、あの事件もセクハラの一つです。柔道部のコーチ、先生という立場にある者が強姦をしたというセクハラの事件です。

なお、こういったことが起こった場合、コーチを雇用していた大学側の責任も当然出てきます。本事件では、そこまで話は進んでいませんが、今後その大学側の責任問題を問うということが出てくるだろうと思います。ちなみに、実際にこういう事件が結果として起こってしまっている以上、大学側の責任は免れないと思います。規定を作つて、相談窓口も置いて、研修も行つていたとしても、それらは不十分であったと判断されると思います。

本事件は、加害者が有名だったので、大々的に採り上げられましたが、セクハラに関する相談は、日常的に我々の所にも持ち込まれます。ですから、それが大きな事件に発展しないように、皆様におかれましては、今一度振り返つて、御自身の職場を考えてみていただきたいと思います。

まず、皆様の職場でこんなことがないかどうか考えてみてください。

- ・女性社員がお茶くみをしている。
- ・独身女性に「結婚はまだか」、結婚している女性の方に「子どもはまだか」というような話をする。
- ・飲み会で女性社員を上司の横に座らせる。

- ・飲み会で女性社員にお酌をさせる。又はお酌するように言われたことがある。若しくは、自然と女性社員がお酌する立場になっている。
- ・女性社員のプロポーションについて、「最近痩せた」、「ちょっと太った」など、あれこれ言う。
- ・女性社員の髪、肩、手に触る。
- ・エッチな冗談、話題を話す。この髪や手や肩に触る、あるいはエッチな話題を話すとき、目の前にいる女性社員は嫌がっておらず、喜んでいるような素ぶりや反応を見せてているかもしれません。しかし、本当に心の底からそう思って、そういう態度を取っているのかどうかということは疑ってみる必要があります。
- ・君付け、ちゃん付けで呼ぶ。男性はそういう呼び方をしないのに女性だけ君付けやちゃん付けで呼んでいる。
- ・「男のくせに」、「女のくせに」、「男らしくない」、「女らしくない」など、こういう言葉を使って部下を叱責することはありますか。
- ・女性社員をしつこく食事に誘う。

どこまでどういう意図があるのか分かりませんが、誘う人はいます。

- ・女性社員にしつこくメールを送る。これは、最近非常に増えています。
- ・社員の性的なうわさを流す。「誰々と付き合ってるらしいぞ」、「誰々と不倫しとるぞ」というような話をすることがあると思いますが、度を過ぎるとセクハラになります。

さて、今まで例をお話ししましたが、皆さんの職場では、こういったことがありませんか。一つ一つはそれほど大きな問題にはならないとしても、大きなセクハラの問題を生み出す職場の土壤になっているのです。そして、それがひと度大きな問題になったとき、3つのリスクがあります。

1つ目は損害賠償です。セクハラをした本人はもちろんのこと、それだけではなくて、その人を雇つていて、そういう職場環境を放置していた会社側も使用者としての損害賠償責任、あるいは安全配慮義務を怠ったことにより生じた損害についての賠償責任を問われることになります。

2つ目は、職場秩序の乱れ、業務への支障、労働能力の低下という問題があります。セクハラが起こった場合、職場の秩序が乱れます。それが業務の停滞や仕事が手に付かないということになれば、労働能力の低下にもつながります。また、会社の中で教育訓練をして優秀な人材に育ったにもかかわらず、その人がセクハラを理由に退職するということも起こり得ます。そういう不利益があります。

それから3つ目は、社会的評価の下降です。セクハラが大きな問題になって、それがマスコミ等で採り上げられるようなことになれば、社会的に極めて大きなダメージを受けることになります。先ほど話した柔道部の例では、その部自体が存続できるかどうかということになるぐらい大きなダメージを受けました。企業でも同じことです。こういう問題が起こる企業であるという風に評価されると社会的信用

の低下は否めません。

こういうリスクがありますので、皆様にはセクハラについて、是非もう一度基礎から勉強していただきたいと思います。

お配りしている資料を御覧ください。

まず、セクハラの定義は、他人に不快感を感じさせる性的な言動です。大事なことは、「他人に不快感を感じさせる」という所です。自分がどう思っているかではありません。他人がどう感じるかということです。性的な言動に対して相手がどう受け止めるかということが大切だということです。

セクハラには幾つかのレベルがあります。一番ひどいものは犯罪行為として刑事上の責任を問われます。例えば、強姦、強制わいせつ、名誉棄損、軽犯罪法違反、京都府迷惑行為防止条例違反に当たる違法行為です。

次に、刑事上の犯罪にはならないにしても、民事上責任を問われる不法行為に当たるものがあります。これがいわゆる広い意味でのセクシュアル・ハラスメントに当たるものです。

他に、職場管理、雇用管理上許容できないものという行為があります。不法行為には当たらないかもしれないが、従業員から訴えが出ていて、会社としてこれを放置しておくわけには行かないものです。これは、不法行為に該当するのかどうかという所が微妙なものもあります。

最後に、マナー違反と言われるようなレベルのものもあると思います。

これらは、いずれもセクシュアル・ハラスメントということに変わりはないのですから、職場における影響を考えて対処していく必要があります。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの分類として、対価型と環境型というものがあります。

まず、対価型とは、「性的な言動に対する労働者の対応によって、当該労働者がその労働条件について不利益を受けるもの」を意味します。例えば、性的関係を求められ、それを拒否したり、セクハラに抗議したことで、解雇されたり、降格されたり、配置転換を受けるというような場合を指します。それから環境型ですが、「性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの」が、それに当たります。例えば、職場で従業員の腰や胸に触ることや、職場にヌードポスターを掲示すること、性的情報を流布するというようなことなどを指します。

また、現在の法律では、セクハラは女性に対してだけではなく、男性に対するセクハラも対象となっています。男性が男性に対して、女性が女性に対して行う同性間でのセクハラもあります。つまり、性別の区別は今の法律上はありませんので、全てセクシュアル・ハラスメントになります。

次に、ジェンダー・ハラスメントについて、これはセクシュアル・ハラスメントとよく似たものが少し定義が違います。皆様もジェンダーという言葉をお聞きになったことがあると思いますが、男と女というのは、生まれ落ちた段階で生物学的には区別されています。もちろん、それでは区別できない

ケースというのもありますが、大体は生物学的には男か女かということに分かれます。ジェンダーは生物学的なものではなく、社会的、文化的に作られた性差のことを指します。男らしい、女らしいという発想に基づく差別や嫌がらせ、男性と女性のそれぞれに役割があるとして、性別役割分担意識に基づく差別や嫌がらせというものがジェンダー・ハラスメントと言われます。「男だからこう」、「女だからこう」というようなものが全てジェンダーです。

例えば、女性にのみお茶くみをさせる。酒の席でお酌をさせる。女性を男性上司の横に座らせる。女性らしい服装や髪形を要求する。髪の毛は女性だから長くしなければいけない。スカートを履かなければいけない。ヒールを履かなければいけない。それらは全てジェンダー・ハラスメントです。「男のくせに…」、「女のくせに…」、「早く結婚しないと…」、「子どもを産まないと…」というのは、「女性は結婚して家庭に入るものである」というジェンダー的考え方です。「子どもを産まないと」との考え方も、「女性というのは子どもを産んで一人前である」という風に言って、問題になった大臣がいましたが、全てジェンダー・ハラスメントになります。ジェンダー・ハラスメントは、厳密にはセクシュアル・ハラスメントとは講学上は区別されますが、結局はセクシュアル・ハラスメントを生み出す土壤になっているものであると言われています。

次に、何がセクシュアル・ハラスメントが起こる原因になっているのかについて考えます。

社会における女性の立場の弱さ、社会的に対等なパートナーとして見られていない点が原因と考えられています。男性中心の発想から抜け出していない社会によって、加害者の意識や認識、行動が後押しあるいは黙認されている。あらゆる嫌がらせ、法的侵害、犯罪が弱者に対して向けられるのは、弱者に向かうのは狙いやすく、抵抗できないからであり、セクハラも構造は同じです。

女性の社会進出が言われて久しいですが、女性のキャリアは確かに増えています。我々の弁護士業界でも、女性の弁護士というのは今すごく増えています。私も今、女性の弁護士と一緒にやっています。女性弁護士の方が依頼者が話しやすいというケースは実際にあります。十五、六年前に、私が弁護士になった頃は、女性は1割ほどでした。私の学生時代、大学の法学部も女子学生は1割ぐらいだつたと思います。今、弁護士になる者のうち、女性が3割ぐらいになっているのではと思います。このように女性が社会進出してきているという状況があっても、今なお女性に対して、社会において対等なパートナーとして見ていない男性の意識というのは社会に根強く残っていると思います。女性上司の下で働く男性の部下ということもあります、そこに抵抗感を持つのは、やはり生まれ育つからの周りの環境やずっとそういった風潮があつて醸成されたものである場合は、そこからなかなか抜け出すのは難しいと思いますので、意識改革に相当の力を注いでいただく必要があると思います。

弱者に対して向けられるというのはそのとおりです。これはセクハラだけでなく、最近問題になっているパワーハラスメントも会社の中で弱い立場にある人にどうしても向いていきます。学校のいじめも

一緒です。弱い立場にある人が狙われるということです。

次に、職場でのセクハラの問題性です。先ほどの大湾先生の話の中にもありました、労働者が弱い立場にあり、声を上げにくい状況があります。セクハラを受けても、何らかの理由で言えない状況があると、会社としては何も問題は起こっていないと安心してしまいますが、決してそうではありません。例えば、先ほど大湾先生からの話にも、派遣社員の方は声を上げると雇い止めされてしまうのではないかということを恐れて、言えないという事例を紹介されていました。正にそういうことです。声を上げると不利益な取扱いにつながって生活基盤を失ってしまうのではないかと考えると、声を上げにくい、上げられないという状況があります。それが職場での大きな問題の一つです。

また、生活の大半を職場で過ごす人にとっては、毎日のようにセクハラを受ける人は、それが数箇月、数年という単位で続いて、そこから逃げられない状態になります。会社を辞めてしまえばよいのではないかと思われるかもしれません、そう簡単ではありません。

職場で起ることについては、そこには上下関係が必ずあります。上下関係があるからこそ、だんだん重篤化していきます。上下関係がなければ、言いたいことも言えるし、誰か他の人に相談することができるかもしれません。ところが、上下関係があつて言いにくいことがあります。単に上司だから文句が言えないというだけでもありません。その人が尊敬する上司であつて、とても信頼している人であった。実際にあった事例を話します。信頼している上司から、あるとき食事に誘われ、そこで手をつながれたり、体を触られたりというようなハラスメントを受けたわけです。被害を受けてとても辛い思いをしていますが、上司だから、怖いから言えないということではなくて、とても信頼していた人で、みんなからも信頼を集めている人だったので、その人のことを悪く言うことができないというような気持ちになったようです。そういうことがあるために、なかなか問題が表に出てこないということもあるということです。

セクハラによって受ける被害とは被害者本人の人格権を侵害する重大な人権侵害になります。性的な自由を奪うということにもなり得ます。あるいは精神的な苦痛を被ります。また、本人だけではなくて、良好な就業環境を、あるいは就業そのものを破壊してしまう、生活基盤を破壊してしまうことになります。生活基盤が壊されると、その家族も大きな不利益を被ることになります。

さらに、心身の障害が生じてきます。P T S Dによる頭痛や腹痛、不眠、記憶欠損、不安、抑うつ、人間不信、集中力の低下、自責の念、自尊心の低下というような状況が続き、最近はうつ病を発症する人も増えてきています。皆様の会社でもメンタルヘルスについて取り組むことが課題の一つになっているのではないでしょうか。セクハラは、そういったものの大きな原因になるものです。

そして、セクハラには2次被害という問題があります。勇気を出して相談に行きました。しかし、相談者や会社の対応によって、更に傷付けられてしまうおそれがあります。こんなに被害を受けて勇気を

出して相談に行ったのに、「それぐらい仕方ないから、ちょっと我慢して」、「もうちょっと頑張ってみようよ」などと言われた。あるいは「うん、分かった、注意しとくから」と、それだけで終わつた。必死の思いで相談に行って、こういう対応をされたらどう思いますか。他にも「あなたに隙があったんじゃないですか」、「あなたがそんな服装をしているからでは?」、「あなたのその目付きが誘つたのでないですか」等と言われたら最悪です。こういった対応が大きな2次被害を生み出すことになりますので、是非、皆様には注意していただきたいと思います。

次に、セクハラの被害を受けた場合に、法的にどういった救済があるかという話をします。

まず、加害者に対して不法行為責任に基づく損害賠償を請求することができます。セクハラが犯罪行為に該当する場合には、刑事上の責任を問うことができます。会社もセクハラを行った従業員に対して懲戒処分をします。

そして、会社にも責任がありますので、会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求をすることもできます。

また、会社そのものに不法行為責任が発生してくる場合があります。会社が2次被害を与えたという場合はもちろんのこと、会社そのものがセクハラに対する措置を採っていなかつた場合は、会社そのものの不法行為責任を問うことができる場合があります。

そして、雇用契約に基づく債務不履行に基づくものがあります。配慮義務違反と書いていますが、従業員と会社の間では当然雇用契約が結ばれています。その中に双方に色々と義務が書かれており、安全にそして安心して仕事をすることができる職場環境を提供しなさいという、そういう職場環境を作るよう配慮する義務が会社にはあります。つまり、セクハラが起こるような職場環境を作り出してしまって、それをそのまま放置していたということになると、この配慮義務違反を理由に、雇用契約に基づく損害賠償を請求することができる可能性があります。

使用者責任、不法行為責任、債務不履行責任の話をしましたが、裁判で争う場合に、どの責任に基づいて損害賠償請求を行うかは救済においてすごく大切です。もし訴えられた場合、会社としては、「従業員が勝手にやつしたこと」という話にはなりません。

次に、セクハラに関する法律について話します。日本では、男女雇用機会均等法においてセクハラに関する企業の義務が定められています。同法第11条第1項に「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」と書いてあります。「講じなければならない」ということですから、これは義務です。義務ですから、違反すれば、それはすなわち違法行為を企業がしていることになり、企業に損害賠償責任が発生すると

ということです。

この条文は読めばそのとおりなのですが、色々と問題はあります。「職場において行われる」と書いてありますが、職場とはどこを指すのか。皆様が日頃デスクを置いておられる場所、そこは間違いなく職場になります。会社の建物の中も職場です。出張先も職場です。取引先への移動中、取引先の会議室も職場です。では、会社の忘年会はどうでしょうか。会社の忘年会とはいえ、直ちに職場には当てはまらない場合もあると思います。多くの従業員が参加し、業務の延長と見られるような飲み会の場合には、職場に当たる可能性があります。例えば従業員の八、九割が参加するような職場全体の忘年会で、会社としてやっていると見られるような忘年会であれば、それは職場に当たることになると思います。では、仕事が終わった後に、「ちょっと一杯飲みに行こうか」と何となく声を掛けてごはんを食べに行った場合は、その場は職場に当たらない可能性が高いと思います。ただ、その場その場、ケース・バイ・ケースで、どういう判断がなされるかは微妙な所はありますので、特に管理・監督する立場としては、厳格に考えた方がいいと思います。

他に、「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」という部分は、先ほどの対価型といわれるセクハラですが、その次の「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」という部分は、環境型のセクハラを指し、その両方に対してちゃんと措置を講じなさいということを雇用機会均等法は書いています。そして、「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」という部分に対して、具体的にどんなことをすればよいのかということについて厚労省が、「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についての指針」を出しています。指針には、講ずべき 9 つの措置が書かれていますので、皆様におかれましては、これらの措置が採られているかどうかを改めて確認していただければ幸いです。

実際にあった話をしますと、私の関わりのある会社では、指針に書かれている措置が採られていませんでした。そんな中、セクハラの問題が起こって、事後的に私がチェックしていたら、この何年か研修をやっていなかつたことが分かりました。

これはセクハラを防止するという観点でも必要なことです。皆様の会社がどうやってリスクを回避するのか。措置を講じているから全ての責任を免除されるわけではありませんが、少なくともやってないことがあれば、責任が免れることはできませんので、講ずべき 9 つの措置について、改めて確認ていきたいと思います。

1 つ目は、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容、セクシュアル・ハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること」です。就業規則、服務規律、セクハラ規定は、ある程度の規模以上の会社であれば必ず備え付けられていると思います。

こういった規定を定めるときは、どういった内容にするかを一生懸命になって作りますから、内容が頭に入ってくると思います。また、従業員に対して作った規定を周知されたと思います。しかし、作るだけでは十分ではありません。時がたつにつれて頭に入っていたものは薄れていくものですから、社内報、パンフレット、社内ホームページでの広報・啓発、あるいは研修を実施することで、意識がちゃんと従業員に根付いていくようになることが必要であると思います。

2つ目は、「セクシュアル・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること」です。これは、懲戒規定の中にセクハラをした場合にどういった処分がなされるかを書いているかどうかということです。改めて御自分の会社の懲戒規定を確認してみてください。私が見た中で、セクハラに限定せず、一般的な条項で、会社の品位を害する、職場の規律を乱した場合、職場の風紀を乱した場合というような形で、一般的な規定の中にセクハラを含める方法もあると思いますが、それがセクハラを含んだ規定だということを従業員が理解しているかどうかを、是非もう一度考えていただければと思います。

3つ目は、「相談窓口をあらかじめ定めること」です。これは、相談窓口の担当者、あるいは部署を決めておくということです。また、外部機関へ委託するという方法もあります。

4つ目は、「相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること、また、広く相談に対応すること」です。これは、相談対応体制を整備し、人事部門とも連携させ、相談担当マニュアルを作成しなさいということです。担当者を決めるだけではなくて、その人がどういう対応をすればよいのかということを具体的に明らかにしておきなさいということです。

5つ目は、「事実関係を迅速かつ正確に確認すること」です。これは、相談窓口の担当者等が行うことになると思いますが、まずは申告してきた被害者からの話をゆっくりと聴いてあげてください。その後で次に加害者とされる人やその事実を見た人等からの話を聴くということになります。

弁護士も人の話を聴く仕事ですが、相手が本当のことを言っているのか、もしかしたらうそを言っているのかということをある程度判断しなくてはいけませんので、非常に難しいです。裁判になれば原告と被告で言い分が真っ向から食い違ってきますから、つまり、どちらかがうそを言っているか、あるいは勘違いしているかですが、その中で何が真実かということを探っていきます。セクハラの相談でもそれはあると思いますので、事実関係の確認は慎重に行う必要があると思います。

そして、話を聴くときに、まず大切なことは誘導しないということです。話を聴く立場に就かれる人は、社会経験の豊富な方が多いと思いますが、ある程度話を聴くと、ついつい「そういうことでしたら、きっとこういうことですね」と、こちらから結論を促してしまうことがあります。我々もそういうこともあります。毎年何十件も事件を取り扱っていますと、似たり寄ったりの事件もあります。そうすると、依頼者から途中まで話を聴けば、きっとこうなるだろうという想像ができます。恐らくセクハラの相談

を受ける人も社会経験が豊富ですから、ある程度話を聴いたところで、「きっとこれはこういうことだね。こういう風に思ってるんでしょ、こうなんでしょ、次はこうなんだね」という風に誘導して質問をしてしまいがちになります。しかも30分とか1時間とか限られた時間で話を聴き取りたいと思っていると余計にそうなります。是非そこは、当事者にきちんと自分の言葉で話をさせる、「どうしてですか。なぜですか。その後どうなったんですか」というように尋ね、できるだけ自分の言葉で話させるように心掛けてください。それが、真実を見付け出すためにはよいと思っています。

それからもう一つは、当事者から話を聴いたうえで、どちらの言っていることが正しいのかも判断しなければなりませんが、話に具体性があるかどうかが一つの判断基準になるかと思います。ただ、当事者は自分の話を分かってもらおうと、出来事を誇張されてしまう場合がありますので、なかなか人の話を聴いて判断するのは難しいと思います。まずは当事者がどういう話をするのか、自分の言葉で多くを話していただいて、それが具体的で迫真性があるかどうか、エピソードがあるか、そして誇張がないかというようなことを注意して聴いていただければと思います。

あと、雇用機会均等法に基づく調停等の手続もあります。相談を受けて、事実関係を聴取していく中で、当事者の言い分が真っ向から対立して、判断が付きかねるというようなことであれば、都道府県労働局に助言などの援助や調停を申し出ることもできます。

6つ目は、事実確認をした後に「行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと」です。具体的には、懲戒処分、関係改善のための援助、配置転換、謝罪、労働条件上の不利益の回復等があります。あるいは調停を申し出ると、こういう措置を採りなさいということを言ってくれる場合がありますので、それに従った措置を採るということになります。

7つ目は、「再発防止に向けた措置を講ずること」です。セクハラをした人を処分したら、それで終わりということでは済ませないでください。しっかりと再発防止のための措置を講ずる必要があります。具体的には、社内報、パンフレット、社内ホームページなどで広報・啓発したり、あるいは、再発防止のための研修をする必要があります。セクハラの問題は、それをした個人の問題だけではなく、職場の問題でもあるからです。

8つ目は、「相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること」です。先ほど2次被害の話をしたことと関係がありますが、相談マニュアルにプライバシー保護を定めてください。知らなくてもいい人までがこのセクハラの問題のことを色々と知ることによって、被害を受けた方が職場にいられなくなるとか、いづらくなる、あるいは変なうわさを立てられることがあります。そういうことが起こらないように、プライバシーの保護は、厳しく守っていただく必要があります。

9つ目は、「相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行って

はならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること」です。相談窓口があること、相談しても不利益はないこと、またセクハラされている所を見たり聞いたりしたことがある人も利用でき、その場合も不利益はないこと等を周知する必要があるということです。

以上の9つの措置をきっちり行っているかどうかということを、もう一度振り返っていただきたいと思います。規定を定めても、時がたつにつれてだんだんおざなりになってくることもありますので、年に一度ぐらいは研修を実施していただければと思います。

では最後に、ハラスメントの防止やリスク回避のために、何をすればいいのかという話をします。

まず1つ目は、厚労省の指針に従った制度を整備することです。ただ、これは最低限のことです。

2つ目は、利用しやすい相談窓口であることです。それからアンテナを張ってください。どこかで何か起こっているのではないかとアンテナを張って情報を集めていれば、自然とセクハラにつながるような情報が入ってきます。自分の関心のあることについては、色々な情報が目に付いて集まってきます。

3つ目は、「早期の対応」です。これが一番大事です。会社側が対応を誤ると事態を深刻化させてしまいます。そうなればセクハラ被害者は人権侵害が継続して、損害がどんどん拡大していきます。さらに会社にとっては解決が困難になっていきます。初期段階、軽微な段階であれば、口頭注意や指導で解決することが多いのです。

例えば、誰かがある特定の女性従業員に、一生懸命食事に誘って、繰り返しているような場合に、その段階でブレーキを踏めばそこで終わりますが、それを見過ごしてしまうと、一緒にお酒を飲みに行って体を触られるようなことが起こるかもしれません。そうなる前に、早い段階で止めておく。これぐらい構わないかと静観していると、事態は深刻化していき、配置転換や減給・解雇などの懲戒処分をしなければならなくなります。また、懲戒処分をすると、加害者から争われる可能性も出てきますし、懲戒処分をしたが、そんな処分では甘いということで被害者の納得を得られないこともあります。そうすると、就業環境も悪化します。さらに、刑事事件になると社会的信用が失墜してしまいます。会社の士気も低下してしまいます。このように、大きな問題になっているような所は、日頃からの体質に問題があると言えます。

最初に申し上げた柔道の金メダリストの事件も、選手としての実績は素晴らしいですから、大学の中でとても優遇されていました。ちょっと眉をひそめるような行為も日常茶飯事のようにあったようです。しかし、何も指導も注意もされていなかった。その人がいてこそその大学柔道部でしたから、誰も何も文句を言えない状態でした。そして、そういう体質があったからこそ、最終的に大きな事件に発展してしまったという問題であると思います。

最初にいくつか例を挙げましたが、お茶くみをさせているとか、女性を男性上司の隣に座らせるとか、お酌をさせるとか、そういうことの一つ一つが職場の体質になって、最終的に大きなセクハラに結び

付いていくおそれがあるということを分かっていただきたいと思います。

セクハラに対する意識を高めておくことが必要です。定期的な研修や啓発パンフレット等の活用。あるいは従業員に対して、そういうことを見聞きしたことがないか、アンテナを張ってくださいと言いましたが、アンケート調査の実施や人事面接の際に、何かそういうのを見聞きしたことがないか、自分が被害を受けたことがないかということを聴き取っていただくようなことも有効ではないかと思います。

最初に申し上げましたが、セクシュアル・ハラスメントというのは従業員の人権を傷付けるだけではなくて、企業にとっても損害賠償という経済的なリスクや職場全体の乱れ、そして社会的評価の下落といった大きなリスクを抱える原因となるものです。日頃から注意しておくことで、大きな事故を防ぐことができるだろうと思います。

皆様におかれましては、今更という感覚をお持ちかもしれません、今なおたくさんセクハラに関する相談はあります。是非、皆様の職場でそういう問題が起こらないように、中心になって活躍していただければと思います。

御清聴ありがとうございました。

(終了)