

# ハラスメントをめぐる 法規制の現状と課題



早稲田大学教授

あさくら  
浅倉 むつ子

## 2018年に起きたこと

ハラスメントを巡って、あきれするような事件が、日々、生じています。本稿では、今、日本で、ハラスメントについて何が起きていて、どのような状況なのかということ整理しつつ、これから先、どのような対策が必要かということをご一緒に考えていきたいと思います。

2018年、福田淳一<sup>ふくだじゅんいち</sup>財務事務次官による女性記者に対するセクシュアル・ハラスメントが明るみに出て、それに伴って、麻生太郎<sup>あそうたろう</sup>財務大臣をはじめとする日本の政治家が、いかにこの問題を理解していないかが次々と明らかになりました。インターネットでは、加害者ではなく被害者がバッシングの対象になりました。

その一方で、ILO（国際労働機関）が「労働の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約」と「同勧告」をつくるため2018年の総会で第1次討議を行いました。恐らく2019年の総会では第2次討議を経て、条約と勧告が採択されると

思います。

日本は先のセクシュアル・ハラスメント問題で「性差別大国」だということを世界に明示してしまったのですから、この条約を批准することによって汚名を返上する道を選ぶべきでしょう。そうしなければあまりにも恥ずかしい。そういう状況にもあるため、この条約の批准に向けた動きが少しずつみえ始めています。

2018年12月14日に、厚労省の労働政策審議会（労政審）は、「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」という建議を行いました。この建議によって、これまで経営者団体の反対によってまったく実現しなかったパワー・ハラスメント禁止の法制化の議論が、少し進んだように思います。ただし残念ながら法制化といっても、明確な禁止規定ではなく、事業主の措置義務にすぎません。新しいことといえば、取引先や顧客など第三者からのパワー・ハラスメントに対する取り組みを明確化するということがうたわれたくらいでしょうか。結局、労働組合等が求めていた、正面からのハラスメント禁止法制については先送りという結論になっています。



## ハラスメントの実態

2017年11月に連合が行った「ハラスメントと暴力に関する実態調査」によると、5割を超える人が職場にハラスメントがあると回答しています。この中にはパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなど、さまざまなものが入っていますが、ハラスメントを理由に仕事を辞める人が2割もいます。まさに人権侵害であると同時に、働くという権利そのものを侵害するもの、それがハラスメントです。さらに、2018年7月の連合によるネット調査（「職場環境および男女平等に関する実態調査」）では、過去3年間に会社・労働組合に相談や報告があったハラスメントについて、民間企業ではパワー・ハラスメントが60%と一番多くなっています。公務職場でも47%のほります。セクシュアル・ハラスメントは民間では38%、公務では23%となっています。



## 日本の法政策的対応

日本では、ハラスメントに対するこれまでの法政策的な対応がどうだったのか、次に見ていくことにします。

セクシュアル・ハラスメントは国際的な共通言語になっていますが、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントは和製英語です。他国の人と話をすると、「マタハラ、パワハラというのはいったい何だ」と言われます。これまで、日本ではセクシュアル・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、ハラスメントを名称によって分類し、行政がそれぞれ個別に対応していくというやり方をとってき


ました。しかしその定義の谷間に落ちてしまうハラスメントがたくさんあり、ハラスメントの実態は本当に明らかにされてきたのだろうか、と疑問を感じます。

また、分類されたハラスメントごとに行政が縦割りで対応してきたため、担当部局が異なっていました。このところようやく厚労省雇用環境均等局がハラスメントを総括的に取り扱うということになったようですが、以前は「パワハラは別」になっていました。ですから実態は不明瞭。さらに、被害者がいったい何を求めているのかということについても共通の認識がないままに対応してきたと思います。

セクシュアル・ハラスメントについては、一応、男女雇用機会均等法において、事業主の措置義務に関する規定があり、マタニティ・ハラスメントも少し遅れましたが、均等法で事業主の措置義務として規定されるようになりました。マタニティ・ハラスメントが生じると、多くの場合、同時に育児・介護に関わるハラスメントも生じま。育児休暇や介護休暇を取った、あるいは取ると宣言したことに起因するいじめです。それについても、一応、育児・介護休業法で、事業主の措置義務という法制度的な対応がとられています。

しかしパワー・ハラスメントについては、これまで法制度がありませんでした。今回の労政審の建議が実現すればはじめて、法的な対応が講じられることとなります。

そこで、一番先行して規制対象になってきたセクシュアル・ハラスメントとそれに対する法制度について、まず見ていきたいと思います。



### 男女雇用機会均等法と セクシュアル・ハラスメント

アメリカの連邦最高裁で、セクシュアル・ハラスメントに関する示唆的な判決が出されたのは、1986年のことでした。Vinson 事件判決です。ア

アメリカでは公民権法第7編という差別禁止法があり、その中で雇用における人種差別や性差別が禁止されていました。しかしアメリカでは、当初、セクシュアル・ハラスメントは性差別ではないという解釈がなされていました。連邦最高裁は、このVinson判決で初めて、セクシュアル・ハラスメントは雇用上の性差別だと判断したのです。セクシュアル・ハラスメントは女性に対する差別であり、ずっと以前から禁止されねばならない行為だったということを、初めて世界的に知らしめたのがVinson事件判決です。

その後、日本で登場したのが福岡事件判決(1992年)です。小さな出版社で働く女性が、上司から2年にわたり、「あいつは性的にみだらだ」などというまったく身に覚えのないうわさを取引先にもばらまかれ、退職に追い込まれた事件です。原告女性は、こんなことが許されて良いのかと、いろんな弁護士に相談しましたが、日本ではそういう裁判は今まで1件もありませんでした。ようやく福岡の女性弁護士たちの法律事務所が裁判を引き受けてくれました。女性弁護士たちがVinson事件判決を知っており、日本でもやってみようということで提訴になったのです。その結果、福岡地裁がこれを不法行為と認定して、加害者の責任のみならず、会社にも責任があると認めたのです。上司が「けんか両成敗」として雇用管理上の対応をとらなかったことについても、使用者責任があるとししました。このように、セクシュアル・ハラスメントの初の裁判例が、1992年に出たわけです。

時を同じくして、アメリカの三菱自動車が公民権法違反の責任を問われて、40億円にもなる損害賠償額で和解したというケースもあり、ようやく日本政府も動きました。1985年にできた男女雇用機会均等法の最初の改正が、1997年にあり、そのときに、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の配慮義務規定ができたのです。一方、この配慮義務規定については国家公務員が適用除外と

なっていたために、公務員に対する規定が必要だとなりました。そのため、翌98年、改正均等法が施行される時期に合わせて、人事院規則10-10ができました。人事院規則では、均等法が明記しなかった事例、たとえば第三者からの、あるいは第三者へのセクシュアル・ハラスメントや、ジェンダー・ハラスメントというもの、すなわち、「性的」な言動ではないけれども「おまえは女だからお茶汲みをしろ」というような性別役割に基づくようないじめのタイプのハラスメント事例をカバーしようとしてしました。男女雇用機会均等法よりも一段進んだ規定を、人事院規則10-10は定めたのです。



### 使用者に対する措置義務とは？

2006年に再度、男女雇用機会均等法が改正されたとき、配慮義務は措置義務になりましたし、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも対象となりました。2013年には指針が改正され、同性同士のセクシュアル・ハラスメントも対象となっています。

男女雇用機会均等法が1997年に改正されたときのセクシュアル・ハラスメントに関する条文を、改めて見てみましょう。

#### 男女雇用機会均等法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。

(下線筆者)

「職場において行われる性的な言動」、これが一応セクシュアル・ハラスメントの定義です。セクシュアル・ハラスメントの被害者である労働者がそれに対応したことによって労働条件につき不利益を受けることや、それによって就業環境が害さ

ることがないよう「事業主は」雇用管理上必要な配慮をしなければならない、としています。条文の主語は全部「事業主」です。労働者が受ける不利益には「対価型」と「環境型」があります。「対価型」は、労働者の対応によって労働条件に不利益が生じること、例えば、解雇、賃金の引き下げ、配転などです。それに対して、環境が悪化することが「環境型」です。2006年の改正では、同条文の「配慮」が「措置」に変わり、雇用管理上、必要な措置をしなければならない、ということになりました。

そして2013年の男女雇用機会均等法の指針の改正によって、ジェンダー・ハラスメントも放置するとセクシュアル・ハラスメントが生ずる恐れがあるとして、対応すべき行為であること、同性同士の噂話（「〇〇さん、セックスレスなんだって」というようなもの）も、意図的にばらまくのであればセクシュアル・ハラスメントにあたることなどが、明記されました。

しかし、まだ問題は残っています。男女雇用機会均等法では、性差別を禁止する規定は2章第1節で定められています。募集採用時の差別は5条で、採用後の差別については6条で禁止していません。9条は、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。一方、セクシュアル・ハラスメントの措置義務は、2章第2節に規定されており、性差別の禁止とは別の節に位置づけられているのです。禁止される性差別にセクシュアル・ハラスメントを含むのではなく、セクシュアル・ハラスメントに対しては、事業主が措置義務を負うことによって対応するという条文になっているわけです。したがって、セクシュアル・ハラスメントは雇用上の性差別だ、としたアメリカ連邦最高裁とは異なり、二つは別物であるとする構図の中でセクシュアル・ハラスメントに対応しているのが、日本の法であるといえます。

他の国の法律を見ますと、たとえばイギリスでは、性を理由として差別してはいけないと書き、

その差別の中に、直接差別、間接差別、ハラスメントがある、と規定しています。つまり禁止される差別の中にハラスメントが含まれているのです。ちなみに、直接差別は性を理由とする直接的な差別、間接差別は、性を理由とするものではないけれども、ある基準を適用すると結果的に性別によって異なる格差が生じる、という行為です。

日本の法律は、そうなっていません。確かに措置義務は事業主に対応を迫る根拠規定ではあるけれども、それが禁止される差別行為かどうかと問われれば、そこがあやふやになっているのが日本の法制度上の大きな問題点だと思います。

セクシュアル・ハラスメントに対して事業主は、方針を明確化し、周知・啓発する、また、相談体制の整備や、発生してしまった後は適切な対応をして相談者のプライバシーの保護等もしなければなりません。今回の労政審の建議でも、相談を行ったことを理由とする不利益扱いの禁止を条文の中に書き込まなければいけないとあります。これまでも指針の中では、こういうことは書き込まれていたと思います。



## 被害者の要望との乖離

セクシュアル・ハラスメントの措置義務規定は長い間、運用されてきたのですが、問題はなお多いようです。被害者の要望と条文の運用等の間にどうも乖離があるためではないかと考えています。

都道府県労働局の雇用環境均等部（東京では均等室）で、男女雇用機会均等法11条がどのように施行されているのかを見ますと、2017年度は個人からの相談6808件、紛争解決の援助101件、調停34件となっています。また、29条にもとづく行政指導（報告の徴収・助言・指導・勧告という職権的な是正指導）は4458件。他の条文にもとづく是正指導のなかでは最多です。行政指導というのは相談があった企業等に狙いを定めるときもあ

るようですが、一般的に企業に対して報告徴収するという形で行われる場合もあるようです。何をどのように徴収しているのか、相手先の企業をどのように選んでいるのかは、実はよくわかりませんが、一応、行政指導がかなりの件数で行われていることはたしかです。

指導しても企業が是正しない場合には、勧告を出し、勧告に従わない企業に対しては最終的に、企業名が公表されます。ただし、かなり長きにわたり男女雇用機会均等法は運用されてきたのに、企業名が公表されたケースはたった1件です。2015年に茨城県牛久の病院で起きたマタニティ・ハラスメントです。妊娠したと言ったら解雇されたというひどい事件で、この1件のみが公表されています。企業名公表制度をみると、果たしてこの条文がきちんと運用されているのだろうかと不安に思います。しかもセクシュアル・ハラスメントに関しては、まだ1件もありません。

もう1つ、紛争が起きた場合に行政に対して紛争解決援助を申し立てる、行政ADRという制度があります。「行政救済」には個人の相談から、紛争解決の援助申し立て、最終的には調停を行います。ところが、この調停というのが問題です。調停会議でお互いの言い分を認めつつ、この程度の解決金でどうですかという着地点を探ることが調停です。合意ができなければ最終的には裁判で争うこととなりますので、調停でどの程度の解決が図られているのかは非常に重要です。しかし、個人からの申し立ての多くは相談で終わり、援助や申請、調停の件数はきわめて少ないのが実態です。調停の内容も、どのような是正指導をしたのかということも公表されていません。

私たち研究者が、各都道府県の雇用環境均等部をお願いして、ここを訪れる人に窓口で調査票を配り、アンケートを送り返してくれた人に直接ヒアリングするという調査をしました。非常に少ない数で、まだ公表するには至りませんが、個別にヒアリングした中で、いくつかの問題点が浮上し

てきました。



## 被害者が望むこととは

まず、被害者の方のほとんどが、自分が受けた行為は違法行為であったということを明らかにしてほしいと望んでいます。本人は退職してしまったり、職場とは連絡がつかなくなったりしていますが、職場では、恐らく彼女は勝手に辞めたのだろうと思い込まれているため、身勝手な人だ、トラブルメーカーだった、というようなことで済まされてしまっているかもしれません。ですからそれを否定して、自分が受けた行為は違法な行為だったと、まずは認定してほしい、ということが一番の要望だとわかりました。

ところが、行政が判断することは、事業主が措置義務に違反していないかどうかであって、加害者の行為がセクシュアル・ハラスメントという違法行為だったのかどうかという認定はできません。条文がそうならないからです。セクシュアル・ハラスメント禁止規定は男女雇用機会均等法の条文のどこにもなく、事業主の措置義務規定があるだけなので、結局ははっきり違法行為だとは断定されないというのが、皆さんの一番の不満です。行政指導も法的な判断につながらないわけです。

もう1つは、加害者から謝罪が欲しい、ということ。ところが紛争解決援助は、結局、お互いの合意を探るだけであって、わずかな解決金でうまく解決できれば良いが、解決できなければ、謝罪も得られないままに裁判にいかざるを得ない状況なのです。最終的に司法救済に持ち込める、つまり裁判を起こすところまでいければ良いのですが、それでも裁判で全部解決できるわけでもありません。

そして多くの方が、「二度とこういう行為を起こしてほしい」「再発防止をしっかりとやってほしい」と口々に言っています。しかし再発防止

について確認する手段はありません。措置義務を明確化し、それが本当に守られているのかどうかを確認することは、今の規定でもできるはずですが、そこまで実際に行政が立ち入っているかどうかはわからないという状況です。

## 民事訴訟の動向

では、民事訴訟の動向はどうでしょうか。セクシュアル・ハラスメントに関しては、近年までにおそらく300件を下らないぐらいの判決が出ています。私は大学内におけるセクシュアル・ハラスメントのケースだけをまとめたことがあります。それだけでも50件はありましたので、一般の職場ではもっと多くのケースがあると思います。

以下に、セクシュアル・ハラスメントの主な裁判をご紹介します。

1つ目は、<sup>まつと</sup>松戸市議会事件に対する千葉地裁松戸支部判決です（2000年8月）。職場ではなく、市議会で生じたケースです。男性議員が女性議員に対して、議会の廊下の端から大声で「男いらずの〇〇さん」と呼びかけ、さらに自分の広報紙で、女性議員の名前に「オトコいらず」とルビをつけたというケースです。男性議員は、発言は1回だけだったとか、侮辱的と受け止められるような呼びかけではない、などと反論しました。しかし裁判所は、この男性議員が常日頃から、女性議員が夫婦別姓を主張していたことを快く思っていなかったとして、この発言の前後の状況やその後の経緯からすると、相手を困惑させ怒らせてその反応を見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、と認定し、40万円の慰謝料を支払うよう命令しました。

2つ目は日銀事件です（京都地裁判決2001年3月）。若い女性をさそって会員制クラブに行き、

胸をさわるなどした上司の行為が問題になった、典型的なセクシュアル・ハラスメントのケースです。被告はプライベートな時間におきたことであって職場でやったことではないと主張しましたが、判決は、670万円という高額な損害賠償を命じました。本件では、被害者が体調を崩して退職してしまい、その後1年ほどは求職活動もできなかったため、年収相当分の逸失利益を被害額として認定したのです。セクシュアル・ハラスメントに関する裁判では、精神的な慰謝料として30万～50万円、せいぜい100万円の賠償命令しかでないこともあるのですが、本件では逸失利益が算定された点で、意味のあるケースです。

3つ目は仙台（自動車販売）事件です（仙台地裁判決2001年3月）。本件では、女子トイレで従業員による盗撮行為があり、それに対して会社が適切な対応をしなかったと不満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ました。判決は、会社には、雇用契約上の付随義務として、セクシュアル・ハラスメントを予防する職場環境整備義務があり、また、いったんセクシュアル・ハラスメントが起きた場合にはきちんと対応すべき事後的な職場環境配慮義務がある、として債務不履行による損害賠償を命じました。

4番目にご紹介するのは、横浜事件（横浜地裁判決1995年3月、東京高裁判決1997年11月）と秋田県立農業短期大学事件（秋田地裁判決1997年12月、仙台高裁判決1998年12月）です。これらは、密室で行われたわいせつ行為が問題になったケースです。こういう場合には、しばしば、第三者の証言がないため、本当にハラスメントがあったのかどうかは不明だ、被害を受けたと原告が嘘を言っているのではないかなどの点が、ときに問題になります。麻生財務大臣が「(セクシュアル・ハラスメントを訴えられた財務事務次官は)はめられたんじゃないか」と言っていたのと同じ発想ですね。

横浜事件も秋田県立農業短期大学事件も、地裁レベルでは、被害者は嘘を言ったというふうに認定されてしまいました。横浜事件では、密室で上司から20分近く胸をさわられたと訴えたのですが、20分間も上司のなすがままということ自体考え難い、なぜ外に助けを求めなかったのか、なぜ抵抗しなかったのかと問題視されました。秋田県立農業短大事件はホテルの一室で起こったケースですが、セクシュアル・ハラスメント行為から逃れた後、相手を強く非難しなかった、比較的冷静ととれる対応をして相手をたしなめたことについて、そんなことができるわけがない、被害者として不自然だ、などと認定されました。

ところが高裁では、いずれの事案でも判断が覆えされ、性暴力を受けた女性たちは誰もがすぐ外に逃げ出したり、声をあげて助けを求めたりできるわけではないし、上司に対する遠慮もあり、さまざまな対応となる、だからと言って性暴力行為がなかったわけではないと、認定されました。この時期以降、裁判官のセクシュアル・ハラスメントへの認識は格段に進歩していったように思います。

最後にご紹介するのはL館事件（最高裁判決2015年2月）で、加害者の処分をめぐる事案です。2人の上司が1年余りの間、自分の不貞の話などをきわめて露骨に部下の女性たちに言い続けて、彼女らは退職してしまいました。会社も彼らの責任を認め、10日から30日間の出勤停止処分をしました。本件は、その出勤停止処分が重すぎると上司側が会社を訴えたものです。最高裁は、1年余にわたって繰り返した多数のセクシュアル・ハラスメントは、著しく侮蔑的で下品な言辞で部下を侮辱し、困惑させるような行為であり許されない、処分は妥当であると判断しました。今、こういう類型の裁判が多数起きていますが、この最高裁判決が出たことによって、今後は少しずつ沈静化してくるのではと思います。

さて、このように民事訴訟になれば、セクシュ

アル・ハラスメントは不法行為として損害賠償の対象になりますが、それらが予防にどれだけ効果があるかは疑問です。認定される損害賠償額も、先ほどあげた600万円のケースは極めて例外で、多くは低額です。30万円、あるいは5万円というケースもあります。

これまでたくさんのセクシュアル・ハラスメント事件を取り扱ってきた角田由紀子<sup>つのだゆきこ</sup>弁護士は、「不法行為というのは、結局は個人間の利害調整」であるため、交通事故と同じように、加害者も被害者もできるだけ自分の損失を少なくするため、相手の非を追及することになる、と批判しています。裁判になれば、被害者に落ち度がどれだけあったのかということも問題になり、被害者としての適格性も問われることになる、というわけです。そういう意味で、性暴力やセクシュアル・ハラスメントをめぐる民事裁判はかなり被害者にとって過酷なものになるかもしれません。本当の意味で解決されることを期待するのは、裁判だけでは難しいと思います。

## マタニティ・ハラスメントの法政策的対応

マタニティ・ハラスメントについては、調査を通じてかなり問題が多いということがはっきりしてきました。連合非正規労働センターが2013年5月に行った「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査」では、自分はマタニティ・ハラスメント被害を受けた、と回答したのは、25.6%、4人に1人でした。妊娠中や産休明けなどに心ない言葉を言われた、妊娠・出産を契機に解雇・自主退職に誘導された、妊娠中や産休明けに嫌がらせをされた、妊娠・出産がきっかけで給料を減らされた、などの内容が明らかになりました。2014年の同調査でも、5人に1人が被害を受けたと回答しました。

法制度としては、以前から、妊娠・出産を理由とする「不利益取扱い」は禁止されています。1985年男女雇用機会均等法では、妊娠・出産を理由に「解雇してはいけない」との禁止規定がありました。2006年改正で、解雇以外の「不利益取扱い」も禁止するということになりました。

一方、育児・介護についても、育児休業を理由とする「解雇」禁止（1991年育児休業法）、介護休業を理由とする「解雇」禁止（1995年育児・介護休業法）が規定され、さらに、2001年の育児・介護休業法改正で、育児・介護を理由とする「不利益取扱い」を禁止する10条ができました。それなのに、なぜ、マタニティ・ハラスメントについて、あらためて条文化しなければいけなかったのでしょうか。

「解雇」禁止や「不利益取扱い」の禁止というだけでは、解雇や賃金引き下げ、教育訓練や福利厚生、退職強要といった事業主の雇用上の行為が対象になるにすぎません。ところがハラスメントには、事業主が行う行為だけではなく、職場の同僚によるうわさ話や、雇用上の行為以外の言説なども含まれます。そのことが今まで放置されてきたのです。

そこで、2016年の法改正によって、男女雇用機会均等法11条の2という条文（「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する雇用管理上の措置」）と、育児・介護休業法25条という条文（「職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」）が規定されました。ところがこの規定の対象となるのは、個々の加害労働者たちではなく、やはり措置義務を負担する事業主たちにすぎません。正面からマタニティ・ハラスメント行為を禁止するという条文の形式はとられていません。

## パワー・ハラスメントの法政策的対応

パワー・ハラスメントが急速に社会問題化したため、2012年1月には厚労省にワーキンググループが設けられました。パワー・ハラスメントとは、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいう、と定義され、それらには、①暴行・傷害、②脅迫・名誉棄損・暴言、③隔離・無視、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥私的なことに過度に立ち入ること、の6つの類型が含まれる、としていました。たとえば④の過大な要求とは、とても一人ではこなせないような膨大な仕事をさせること、⑤過小な要求とは、何も仕事をさせないというような行為です。さらに、⑥私的なことに過度に立ち入ることもパワー・ハラスメントに含まれています。

2017年5月に、職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会が設けられ、2018年3月には報告書が出たのですが、そこでは、パワー・ハラスメント対策として以下のような選択肢が提示されていました。

- 1、行為者への刑事罰、不法行為
- 2、事業主への損害賠償
- 3、事業主の措置義務
- 4、事業主による対応措置をガイドラインで明示
- 5、社会機運の醸成に留める。

しかしこれらのうち、検討会構成員全員が合意できたものはわずかでした。1は、不法行為が成立することはすでにありうることになっているし、刑事罰は根本的な解決にならないと、否定的。2も、労使の理解が得られないからと、否定的。3については、これまでも、セクシュアル・



ハラスメントやマタニティ・ハラスメントがあり、反対はないはずでしたが、それでもなお、経営側からは反対意見が出されました。4のガイドラインについては、反対意見はありません。5は社会機運の醸成ということで、何もしないのと同じです。したがって、4番目の「ガイドラインで明示」あたりに落ち着きそうな様相でした。

それが、冒頭で述べたように、2018年12月14日の労政審建議では、パワー・ハラスメントについては、事業主の措置義務を法律で定めることが適当、というところまでできました。セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントと並ぶところまできたため、一歩前進というところでしょうか。しかし、労働側が求めていた、ハラスメント行為自体の「禁止規定」と「制裁措置」の法制化は、なお見送られました。

## ヨーロッパの法制度

では海外では、ハラスメントについてどんな規定があるのか、EU（欧州連合）とイギリスの法制度を紹介します。EU法やイギリスの平等法では、当然にハラスメントを禁止するのですが、その定義規定では、ハラスメントは他者の尊厳を侵害する行為であり、強迫的、敵対的、品位をおとしめるような屈辱的、または不快な環境をつくる行為、としています。

そして、差別禁止事由ごとにハラスメントがそれぞれ禁止されています。差別禁止事由とは、性別、障害、人種などのことで、例えば、性差別を禁止すれば、性別を理由とするハラスメントも当然禁止されます。障害者に対する差別を禁止すれば、障害を理由としたハラスメントももちろん禁止されます。人種も同じくです。今や、年齢や性的指向なども禁止される差別事由にあたります。

一方、差別禁止事由と関わりのない場合でも、

ハラスメントは禁止されます。これが日本でいうパワー・ハラスメントに当たるものです。つまり、何かを理由とするハラスメントは当然禁止されますが、差別と無関係でも、いじめや人格侵害が起きれば、それはハラスメントとして禁止される、そういう二重構造になっているわけです。

イギリスでは、包括的な「平等法」という法律が2010年にできました。その26条は以下のとおりです。

### イギリス平等法 ハラスメント禁止規定（26条）

1. ある者（A）が（B）に対して以下の行為を行った場合にはハラスメントとなる。
  - a. 保護特性に関してAが望まれない行為を行った場合、かつ
  - b. 前記行為の目的または効果が以下である場合
    - I. Bの尊厳の侵害、または
    - II. Bにとって、脅迫的な（intimidating）、敵対的な（hostile）、品位を貶めるような（degrading）、屈辱的な（humiliating）又は不快な（offensive）環境を作ること
2. AがBに対して以下の行為を行った場合もハラスメントとなる。
  - a. Aが性的性質をもつ望まれない行為を行った場合、かつ
  - b. かかる行為の目的または効果が上記1項b号に該当する場合
3. AがBに対して以下の行為を行った場合もハラスメントとなる。
  - a. 性的性質をもち、又は性別再指定（gender reassignment）あるいは性別に関連する望まれない行為をAまたは他者が行った場合
  - b. かかる行為の目的または効果が上記1項b号に該当する場合、かつ
  - c. Bが前記行為を拒否し又はこれに服従したことにより、Bがかかる行為への拒否または服従をしなかった場合よりもAがBを不利益に取り扱った場合

26条は、ハラスメントの定義をきちんと置いたうえで、保護特性という差別事由にかかる望まれない行為はハラスメントだ、としています（26条1項）。保護特性とは、年齢、障害、性別再指定、

人種、宗教または信条、性別、性的指向のことで、性別再指定とは、性別を転換するという意味です。ただイギリスでは、性別を転換するために医学的な手術を受ける必要はなく、自分になりたい性別を自ら再指定をすればそれで良い、ということになっています。また、ここであげる事由にかかるハラスメントを全部禁止すると同時に、26条2項、3項では、差別事由と関わらなくとも、性的性質をおびる行為であればハラスメントとして（つまりセクシュアルな行為として）禁止されています。さらに、顧客や取引先からのハラスメントについても、40条で禁止する形式をとっています。

イギリスにはさらに、平等法のほか、「ハラスメントからの保護法」があります。平等法は保護特性を理由とする差別を全面的に禁止する法律ですが、他方、何人も一連のハラスメント行為をしてはならないという規定をおいているのが、この法律です。ただし本法では、2回以上の行為のみがハラスメントとされます。1回目は気がつかないでやってしまう場合もあるけれど、2回目になるとそうは言えず、自覚が生まれるはずだ、というわけでしょう。

さらにベルギーでは、2007年「労働における暴力、ハラスメント法」が制定されました。本法は、労働におけるハラスメント防止と保護委員会の設置など、企業の義務について定めると同時に、被害者の権利として、ハラスメントの停止、謝罪、損害賠償を求めること、使用者に解決を請求できること、仕事を休む権利や労災認定のために使用者に協力を求める権利についてまで、詳細に規定しています。



## 将来に向けた提言

以上のように、海外と比べてみると、日本の法

制度には、ハラスメント禁止規定がありません。あるのは、男女雇用機会均等法の事業主に対する「措置義務」だけです。今後はパワー・ハラスメントの措置義務化が予定されている状況ですが、それ以外は、不法行為法理などに依拠して裁判をするしかないということになります。

また、セクシュアル・ハラスメントは性差別だという位置づけがありません。事業主に対する措置義務では、救済の仕方は限られます。

繰り返しますが、ベルギーの法律では、被害者の権利として、ハラスメントの停止、謝罪、損害賠償、使用者に対して解決を請求する権利、保護や現状回復措置、相談支援、治療・ケアを求める権利、仕事を休む権利も定めています。労災認定のために使用者に協力を求める権利もあります。確かに、日本でもハラスメントによる傷病や死亡について、労災認定は可能です。しかし、事業主がすべて協力的かというところではありません。

将来に向けた提言を考えましょう。もし一から法律をつくるのであれば、先にご紹介したようにいろいろな形があると思います。イギリス型の包括的差別禁止法というやり方もあれば、フランス型のような刑事罰の方式もあります。ベルギーのように労働に焦点を当てるというやり方もあり、どれを選んでいくかは内閣法制局が検討して、方向性を出すことになるでしょう。労働弁護団は「職場のいじめ・嫌がらせ防止法」を提案しているので、職場に焦点を合わせるという点では、ベルギー型を提言されていると思います。

しかし、どのモデルをとっても、セクシュアル・ハラスメントは性差別だということを明確にして、定義をきちんと置くということが必要でしょう。先ほどから申し上げているEU法のように、ハラスメントは相手の尊厳を侵害する行為である、という定義が不可欠だと思います。

また、多彩な命令を発出できるような行政救済委員会も必要です、今回の労政審の建議はここまで達していませんが、裁判所だけに任せず、その

行為がセクシュアル・ハラスメントとして禁止される行為かどうか、法的な認定をすることができ、被害者の請求にしたがってハラスメント行為を中止させる仕組み、また、加害者と被害者が接しないような配慮をするなどの多彩な命令が出せる行政救済委員会といった制度が必要ではないかと思えます。

労政審の結論は出ましたが、今後もっと議論を詰めて、将来のあり方を持続的に検討していくことが必要でしょう。

(本稿は2018年12月22日に開催したシンポジウム「セクハラ、今こそなくすとき ハラスメント根絶へ」での講演をもとに執筆していただきました：編集部)

〈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年)
- 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1次試案)」労働法律旬報1914号 (2018年)
- 「#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年)
- 「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)
- 角田由紀子「セクシュアル・ハラスメント」ジェンダーと法11号 (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」『労働法の争点 (第3版)』(有斐閣、2004年)

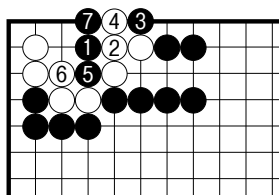
**あさくら むつこ** 1948年生まれ。早稲田大学法学学術院教授 (2019年3月まで)。専門：労働法・ジェンダー法。博士 (法学)。日本学術会議会員、日本労働法学会代表理事、ジェンダー法学会理事長を歴任。主な著書として『男女雇用平等法論—イギリスと日本』(ドメス出版、1991年)、『労働とジェンダーの法律学』(有斐閣、2000年)、『労働法とジェンダー』(勁草書房、2004年)、『雇用差別禁止法制の展望』(有斐閣、2016年)、『労働運動を切り拓く』(共著、旬報社、2018年)等。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 黒1の急所から3が攻め筋で白4に黒5、7で勝ち。黒3で4は白3で失敗。



詰将棋の解答と解説

解答 黒3一飛成△同玉 黒3三香△同角 黒3二飛△4一玉 黒5二飛成△3一玉 黒3二角成まで九手詰。

解説 △3三玉は許せませんので、初手黒3一飛成はこの一手です。でも△同玉にすぐ黒3二飛は△4一玉で手が続きません。3手目は黒3三香がよく△同桂は黒2一飛です。△同角とさせてから黒3二飛と打てば△4一玉に黒5二飛成で解決するわけです。