

セクシュアル・ハラスメントの法律問題

白井久明¹⁾

1. セクシュアル・ハラスメントの関連法規

セクハラという言葉は、今では、小さな子どもでも知っているような用語となっていますが、日本の社会に登場したのは、20年近く前のことです。当初は、週刊誌等で、何をばかなことを女性弁護士が言い出したのかと、かなり冷ややかな雰囲気、日本に登場したという記憶があります。その後、福岡地裁で、セクハラを正面から認めた判決がでた頃から、セクハラという言葉が次第に定着してきました。

雇用機会均等法が1997年の7月に改正され、この時に、初めてセクシュアルハラスメントに関する規定が法律に登場しました。現在は改定されて、条項自体が変わっていますが、当時の均等法第21条では、一般的には、職場において、性的な言動によって女性労働者が労働条件について不利益を被ったり、就業環境が害されたりすることがないように事業主は配慮しなければならないという形で規定されました。

この規定に関しては、当時だいぶ批判がありました。「職場において行なわれる」という規定なので、職場外、たとえば就業後の宴会とか飲み会のような、しばしばセクハラが起きるような場面がカバーされていないのではないか。それから女性のみが対象となっているのはおかしいのではないかと、取り締まり規定ではなくて配慮義務としているのは不十分であるとか、こういう批判が様々ありま

した。

一方、唐突にこの規定が登場してきたという印象があり、特に企業を中心に、なぜこのような規定ができたのかとか、何がセクハラとなるのかよく分からないという不満とか驚きがずいぶんあり、このような規定は意味がないのではないかと、法律で規定するようなことではないというような反論がありました。

この規定の背景には、1979年に国連で女子差別撤廃条約が採択されたことにより、国内法の見直しをしなければいけないという対外的な要請が外圧としてあったということです。このときの雇用機会均等法の改正点としては、事業主に対するセクシュアルハラスメントの防止のための配慮義務のほかに、労働者の募集、採用から退職までの女性差別を禁止する規定が設けられ、妊娠や出産保護の規定も整備されてきました。そして、雇用機会均等法の違反についての女性少年室に調停申し立てをできるということも規定されました。

雇用機会均等法の改正とともに、男女平等という観点から、労働基準法に定められていた女子保護規定が改正され、女性の深夜労働、残業、休日労働などの保護規制が原則としてはずされました。そういうことでいえば、雇用機会均等法と労働基準法の改正は、女性にとってはアメとムチという側面をもっていました。均等法のセクハラに関する規定が設けられたとき、企業の多くは当惑していたのですが、実際には、改正当時、すでにセクハラに関する裁判例が相当数出ていました

1) 京橋法律事務所・弁護士

ので、法律実務としては、裁判外でも主張しやすくなったということがあります。

2006年に再度雇用機会均等法が改正されました。雇用機会均等法自体が、男女雇用機会均等法という名称のとおり、女性が差別されていた男女の雇用機会を均等にする目的といたにあり、女性労働者を対象にしていたのですが、2006年の改正では、男女を問わずに労働者に対する不利益、それから就業環境が害されることがないようにするという規定に変わりました。それから事業主の配慮義務とされていたのが、措置をしなければならないという措置義務に変わりました。この改正が行われた背景としては、先の均等法の改正により、女性労働者のおかれている地位が表面的には平等化された反面、その労働環境が非常に厳しくなっているということです。形式的な平等は図られても実質的な平等は図られていないのではないかとということです。

このような規定ができると、どういうふうに対応しなければいけないのかよくわからないということで、ガイドラインとか指針というようなものが設けられます。改正前の配慮義務の規定が定められた頃にもあったのですが、措置義務に変わってもほぼ同じ形で、「配慮しなければならない」が「措置を講じなければならない」というように指針は変更されました。

基本的な構造は改正前と同じで、事業主がしなければいけないということを定めています。事業主はセクハラ防止のために、まず方針の明確化、及びその周知・啓発をしなければなりません。それから相談・苦情への対応です。事業主は労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じて適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、相談窓口を設け、相談担当者が相談に応じて適切な対応を迅速に行なうようにとしています。それから職場においてセクハラが起きた場合には、迅速かつ適切な対応をなさないとしてい

ます。方針の明確化・周知啓発、相談体制の整備、迅速かつ適切な対応、この3つの柱立になっているわけです。周知・啓発とは、今回行っているような研修をすることです。事業主側として周知・啓発します。その前段階として事業主の方針の明確化というのは、セクシュアルハラスメントの防止に関する規則を定めるなど、事業主としての方針を明確にしろということなんです。たぶん、ここの大学でも、そういうような規則が設けられていると思います。それから相談苦情への対応としては、相談・苦情を受ける窓口をつくり、相談を受ける体制を設けることです。最後に、事後の迅速・適切な対応です。これが一番難しい問題なのですが、セクハラが職場で生じた場合には、迅速かつ適切に対応をしなければならないということです。それに、付随して最近、派遣というような形でアウトソーシングの労働者が増えていますが、派遣の場合は労働者を派遣するところと労働者が働くところが違います。派遣労働者は、派遣元と雇用関係にあり、派遣先とは雇用関係にありませんが、派遣先においても雇用関係があるのと同じように、責任が生じますよという規定が労働者派遣法に設けられています。以上に述べた雇用機会均等法の規定は、民間企業に関する規定です。

国家公務員に関しては人事院規則10-10という規定が設けられています。人事院規則10-10は1998年に制定されているのですが、2006年に改正される前、1996年の均等法のセクハラに関する規定よりもだいぶ踏み込んだ形の内容になっています。それは、当初の均等法は女性のみを対象としていましたが、人事院規則は男女の別に関係なくセクハラの規定が適用されるとしたことで、それから職場外における行為もセクシュアルハラスメントになるとしています。

要するに、公務員は一応形式的には平等である、建前としては平等であるという前提か

ら、このような規定になったのだと思われます。国立大学は、独立行政法人になったことによって、民間の規定が適用されるのかどうかということがあります。国立大学法においては、国家公務員に準じるという規定になっているので、人事院規則が適用になるのではないかなと思いますが、あとで紹介するように、人事院規則の適用がないとする新聞報道があるので、詰めておかなければいけないかなと思っています。

2. セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアルハラスメントというのは、一般的にいうと、『相手方の望まない性的言動』のことをいいます。要するに、加害者側にセクハラの間意図があったかなかったかということには関係なく、相手方が望まない性的言動を行なったものはセクハラをしたとされています。但し、このセクハラという言葉は、皆さんがどういうふうにとらえているかということ、人によってずいぶん違うと思います。その理由は、セクハラという用語が非常に多義的な形で使われていることにあります。

違法性の程度という観点から見ますと、刑法レベル、刑法の罪に該当するような行為があります。たとえば強姦、強制わいせつ、準強制わいせつがあります。暴行・傷害、痴漢行為とか侮辱罪とか名誉毀損罪というものもあります。刑法犯に該当するようなものは、一般的に違法性が高い行為といえます。民法レベルで考えると、損害賠償責任が生じるようなセクハラがあります。損害賠償責任が生じる法律構成としては、不法行為責任と債務不履行責任の2つあります。労働法レベルで言えば、戒告、降級、降格、配置転換、そして、懲戒解雇とか、こういう形の懲戒処分が課せられるようなセクハラがあります。

もうひとつは、職場環境レベルのセクハラです。セクハラは、主として、職場で起きることですから職場環境の問題です。要する

に、損害賠償の問題になるとか、降級、降格等懲戒処分を受けるような言動とまではいえないが、職場において、望ましくない性的な言動というものがあります。『相手方が望まない性的言動である』というセクハラの実義は、その違法性が低い、相手方の望まない性的言動である職場環境レベルのセクシュアルハラスメントを含んだ実義であるということです。

要するに、多少卑猥なことを職場の中で言った場合に、その言動がセクハラになるのか、ならないのかという議論は、損害賠償レベルのセクハラになるのかどうかということと、職場において望ましくない言動かどうかという観点では、違ってくるということです。損害賠償の対象にはならないものはセクハラではないというのか、職場環境として望ましくない言動はすべてセクハラというのかということになります。見方によって違うのですが、まずは基本的には職場環境で、不穏当な性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当すると考えて下さい。ただし、その性的言動が、損害賠償の対象となるのか、懲戒処分を受けるのか、刑罰的な制裁を受けるのかについては、それぞれ、異なる違法性のレベルの問題であるということです。セクハラとなるのか、ならないのかということを実題にする時には、どのレベルの話をしているのか、どのレベルのことで注意をしているのかということについて、共通の認識がないと、ただ、「セクハラをした、しない」、「セクハラだ、セクハラではない」という言葉の応酬となり、不毛な議論をすることになります。

ナーバスな、割と神経質な女性に対して、他愛もない冗談を言った場合、性的な表現を含む冗談で、相手方が嫌だと思うものであれば、それはセクハラになります。ただし、それが損害賠償の問題になるかどうかは、もうひとつ法的な基準があります。一般的に、通常人が望まない、嫌だと思うような性的言動

かどうか、それも損害賠償に値するような違法性の程度が高い言動かどうかなどの基準により、一定のスクリーニングをかけて判断をしていきます。従って、相手方の女性が嫌だと思えば何でもセクハラになるのでしょうか、という問いについては、そうですという答になります。では、その言動により、損害賠償責任を負うのか、解雇などの懲戒処分を受けるのかということについては、また違うレベルで判断するということです。

それから、セクハラの被害者の判断能力の有無という観点も重要です。被害者が未成年のように判断能力が十分でなく、欠如している者に対する性的言動もセクハラであるといわれています。小学生に対する性的な言動も広義の意味のセクハラとして使われています。セクハラは、当初、職場における性的な言動の問題として登場しました。なぜそうなのかというと、職場においては、成人の女性労働者、男性もそうですが、通常、判断能力を持っている人が働いている場所です。判断能力を持っている人がセクシュアルハラスメントを受けたと苦情を申し出た場合に、「嫌だったらノーと言えばいい」「嫌であればノーと言えるではないか、言わなかったのは容認していた、嫌だとは思っていなかったのではないか」というような反論が絶えずでてきます。それがセクハラという概念が登場する中で、職場においては、職場というひとつのヒエラルキー、権力関係があり、嫌だと思ってもノーとは言えない場面、状況があるのではないか、我慢を強いられているのだという指摘です。この点が本来的なセクハラという概念のもつ意味です。

このことは、セクハラだけの問題でもありません。職場において、上司が理不尽なことを部下にいう、そのことについて部下のほうは、いやそれはおかしいです、理不尽です、といえる人もいるかもしれませんが、多くの人は理不尽な言動を吐く上司のことを我

慢して聞いている。あと陰でぶつぶつ文句を言ったりすることはあるかもしれない。この構造と同じことがセクハラにもあり、セクハラという言葉が非常に意味をもってきたわけです。セクハラという言葉の登場により、今まで、主として、職場の女性が我慢を強いられてきたことが、本当は問題なのだ、人権侵害であると気づかされたということです。

判断能力の不十分な子ども達にとっても、セクシュアルハラスメントという言葉は意味をもっています。今では、子ども達もセクハラという言葉を知っています。深い意味は知らなくても、なんらかの性的な言動をすることがセクハラだということはわかっています。そうするとその言葉を与えられることによって、子ども達が、たとえば学校の先生から何かをされたときに、昔だと説明する言葉を持っていなかったわけです。ところがセクハラされたとか、あの先生がセクハラをしたというような言葉を使うことによって、親や周りの人たちも、何かそのようなことが起きたのではないかと即座に、認識できるようになったということです。セクハラという言葉を与えられたことによって、その場では、ノーとは言えなくてもどこかでそのことの問題を提起ができるという言葉が子ども達が持ったのです。その点では、セクハラという言葉は、判断能力が不十分な子どもたちにとっても意味があるのです。

それから、被害者が判断能力のある成年者が働いている人の場合も同様です。私が社会人になった30年前の頃には、宴会で女性は、30人いたら2人か3人しか女性がいなくて、裸踊りをしているような類のことがありましたが、問題だという認識もしていなかったのです。たとえば、司法試験に合格した後、修習のために、司法研修所に入ります。我々が司法試験に受かった当時は、研修所の1クラスが50名くらいでしたが、女性の修習生は3〜4名しかいませんでした。今で

も覚えています、今では裁判官をしている修習生が性的な宴会芸をよくしていました。我々も別にそのときはよくやるなという意識はありましたが、けしからんというところまでの認識はありませんでした。今、そういうことをしたら大問題になります。社会も容認していた風潮がありました。しかし、セクハラという言葉が与えられることによって、今まで、女性達が我慢していたことが、これは法的にもおかしい、違法なことなのだという認識を持ったのです。言葉を与えられることによって、自分たちが意見を表明できるようになったのです。

このように、被害者側の判断能力の有無によって、セクハラという用語のもつ意味が少し違うということです。特に、被害者が成年者の場合にはそういう問題点が潜在化しやすいということです。要するに、何か卑猥な冗談を言ったことはあるが、被害者はその場に参加しており、被害者も笑って応じていたのではないかというような議論がよくあります。しかし、それはしかたなくつき合っている、内心では嫌だと思っていたが、その場の雰囲気壊すと思い、我慢をしてつき合っていたというようなことが結構あります。

職場や学校というのは非常に権力関係、上下関係が強いということです。そういう場で、セクハラが起きやすく、潜在化してしまうということです。それが顕在化してきたときには、非常にこじれた形で顕在化してくるというケースが非常に多いです。

それから、新聞記者が取材相手からセクハラを受けるということがあります。女性の新聞記者が、警察の幹部の家を夜取材で回っているときに、触られたとか襲われたとかという事件です。営業をしている女性が、取引先の相手からセクハラを受けるということもあります。また、たとえば役所や企業の受付、相談窓口の担当者から、相談をしにきた人に対してセクハラの言動をしたり、食事に誘っ

たりという事件もたまにあります。逆に、相談にきた人が担当者に対してセクハラの言動をするというケースもあります。先ほど、話しましたように、報道される案件は公務員と大学関係が非常に多い。なぜかというのはよくわからない部分もありますが、公的などということで報道されやすい。記者発表されたりということもあると思います。また、身分がある程度保証されている、要するに懲戒されるところまでが、何段階かあるのに対して、民間企業の場合は、外に対するイメージ等もあるので、結構即時に配置転換をしたり、解雇をしたりする。懲戒解雇の口実にされることもあるのですが、辞めさせられる。また、閑職にまわされたりすると、加害者が辞めてしまうこともあります。表沙汰になる前に当該加害者がかなりの多額のお金を払って示談をして解決しているとか、そういうケースも結構あります。ただ民間企業が、公務員に比較して、セクハラがないかといったら、そうではないと思います。

3. セクハラは何故問題なのか

まずは、当然被害者に対する影響です。セクハラ被害者は体調や精神状態が不安定になります。セクハラは、知らない人からされるわけではなくて、身近な親しい人からされるケースが多いのです。信頼している人から、そういう思いがけない加害行為を受けると、かなり精神的なショックを受けます。それから、その行為に対して、その原因は自分にあるのではないかとか、そういう形で自分を責めたりするようになり、対人関係がゆがめられ、うまく対応できなくなるというケースが非常に多い。苦情申し立てをしたときも、被害者の方は精神的に混乱していて、被害に関する説明をするにしても支離滅裂できちっとした説明ができません。被害者が弁護士のところに来たときでも、きちっと理路整然と、被害がこういうふうに起きたという

ことを説明できるケースは少ない。弁護士のところに来るときは、訴訟をしたいという思いでくる人も多く、かなり整理して来る人もいますが、生々しい状況の中のことは整理ができないことが多い。それから記憶が途切れて曖昧なことがあります。これは、皆さんが相談員になったり、それから上司として部下の相談を受けたり、同僚として相談を受けたりするところでも、そんなに理路整然と物事を説明できるということではないということを知っておいてください。かなり時間をかけて、被害者の話を聞いてあげなければ実態は見えてこないということです。それだけ、被害者の精神的な被害が大きいといえます。

それから、被害者側の金銭的損失です。体調や精神状態が不安定になって、精神科のお医者さんにかかったり、カウンセラーにかかったりというケースも最近増えています。セクハラではなくても、労働環境が厳しくなっている中で、精神的な不調を訴える人たちも増えています。そういう費用が結構かかります。また、弁護士に相談すれば弁護士費用もかかってきます。セクハラを受けていることで、もうこの職場に行きたくないということで退職せざるを得なくなったり、苦情申し立てをして逆に雇用主側から解雇されたりということで職を失うという金銭的な被害があります。

これに対して事業主はどういう影響を受けるのでしょうか。セクハラが生じている職場は、職務能率が落ちています。少なくとも当該被害を受けた本人は、悩みごとが多いわけですから、まちがいを犯すなど休みがちになります。仕事の能率が低下しているという状況になるわけですね。今は、昔のようにお茶汲みとかコピー取りだけが女性の仕事というわけではありません。女性の仕事のウェイトというのは、実質的に高くなってきていることはまちがいありません。待遇が均等化して

いるかどうかという問題は置いておいても、かなり中身のある仕事をしています。このような職場で、1人の戦力が欠けてくるということは、事業主にとってもかなり影響を受けます。また、セクハラ事件が起きることによって、職場の雰囲気そのものが悪くなります。職場全体の士気が落ちていきます。

また事業主も金銭的損失も大きい。まず、損害賠償の問題があります。日本では損害賠償額自体はそれほど多額ではありません。50万～300万円程度の損害賠償を命じる判決が多い。この損害賠償額の多寡についての評価はいろいろありますが、それ以上に企業側にとって大きいのは、裁判や苦情申し立てを受けたときに、その調査とか対応するための間接費がすごくかかります。そこそこの役職にある人たちが、調査に時間をかけたり、報告書をつくったり、対応のための会議を開いたり、弁護士のところに相談に行ったりとかしています。この時間的ロスというのは金銭的に換算したら200～300万どころではないと思います。

それから弁護士費用の負担があります。被害者側の弁護士の費用というのは、弁護士費用が高いといっても、損害賠償でどの程度とれるかということのを頭に入れながら、その何割かとかいう基準で費用を計算しますので、我々が被害者側の弁護士として代理する場合には、かなりボランティアで、義憤に駆られてとか、その人がかわいそうだからやってやらなければならないという思いでやっていますので、それほど多額の費用を請求することはありません。それに対して企業が依頼者の場合は、それ相応にかかるものであればいただきますよ、ということになります。さらに、被害者が退職したり、加害者を配置転換とか異動させたりする場合には、この新しい人材のリクルート費用がかかりまして、人事異動で配置転換をする場合にも、一人の異動だけとはいかなくなることも多く、コストがかかります。

ます。訴訟を起こされた場合の費用負担もあります。それから企業イメージの低下ということがあります。

加害者にとっても非常に影響が大きい。損害賠償や弁護士費用などの金銭的な負担もありますが、懲戒処分を受けます。それ以上にもっと大きいのは自分の家族関係が暗転するわけです。そういうことからすると、加害者にとってもつまらないことで事件を起こすというのは、ほんとにつまらないというような状況が起きます。

4. セクハラが起きる背景

一般的にはよく言われているのは、ジェンダーバイアスの存在です。ジェンダーとは文化的社会的につくられた性差のことですが、要するに、男女の固定的な性別役割分担の意識が潜在的にあり、その意識がセクハラの温床になっていることです。セクシュアルハラスメントをしてはいけないという意識はかなり高くはなっているのですが、まだまだの部分があります。

大学というのは非常に閉鎖的な部分があるので、固定的な役割分担意識がかなりあるように思われます。それに加えて、スポーツという世界では、性別役割分担なり性差別意識が非常に強いという問題がからんできます。強い、速い、遠くに投げるなどを競い合うことを基本とする近代スポーツにおいては、男のほうが圧倒的に優越的な地位を占めています。そういう社会にどっぷりとつかっている人が多いということです。そういう世界にいと、一般の社会以上に、固定的な男女の役割分担意識とか特権意識、男のほうが強いのだ、偉いのだという特権意識を持ちやすいということです。

セクハラとは、相手方が嫌がる性的な言動です。この性的言動にはセクシュアルな言動だけではなくて、性差別的な言動も含まれるとされています。セクシュアルな意味でなく

ても性差別的な言動もセクハラということ。損害賠償の対象となるのは、セクシュアルな言動が相手方に被害を与えるということで、セクシュアルな言動のほうが問題になりやすいのですが、性差別的言動をした人が、社会的に偉い人や公的な立場の人である場合に特に問題となります。性差別的な言動のもつ社会的な意味、影響が大きいということです。そういう意味では、大学に関わっている人達が性差別的言動をするということは、批判をされ、社会的な制裁を受ける可能性があります。

それから、女性を対等なパートナー、働き手として見ていないこともあります。女性を、人としてではなく、性的な対象として見る見方が強いということです。表向きでは、そういうことはないようにはなってきたと思いますが、日頃の言動からぼろぼろと本音がでてきます。たとえば、学校で先生が水泳の指導をした後、職員室に戻ってきて、「あの女の子はいいからだしていたな」という言動が飛び交うことがあります。要するに性的な対象として見ているから、このような言動がでてくるのです。

スポーツの世界でいえば、監督、指導者と女性選手との間は、いわゆる男の選手と監督との関係とは違って、どちらかという恋人的な存在にならなければいけないのだという言説があります。最近でもあるのではないかなと思っていますが、一時そのような風潮の話がさかんに表に出てきていました。ほんとにそれはそうなのか、どうしたことなのかということを考えないで、指導者がその風潮に染まり、思いこんで、指導していることがあるのではないかなとも思います。

先ほど話しましたように、学校の中の権力関係の存在です。学校では、先生の学生に対する支配・従属関係が非常に強く、優越的な地位を得ています。中学、高校でも、大学と同じなのですが、学生と先生との間では、そ

の先生に対する信頼、コーチに対する信頼というのは女性でも男性でもかなりあるわけです。その信頼を、指導する側は、そういう指導をする立場として信頼を受けているにもかかわらず、あたかも自分が全人格的に受け入れられているような錯覚に陥りやすい。

これは我々のような弁護士でも同様です。女性の若い依頼者から、個人的なプライベートな内容までかなり突っ込んだ相談を受けます。依頼者はすべてをさらけ出すわけです。そうすると、非常にさらけ出して、安心して、すごく頼ってきます。頼ってくるのですが、こちらとして危険だなと思うのは、頼ってくることを、個人的に好意を自分に持ってくれているのではないかというような錯覚に陥りやすいことなのです。ところが、依頼者は、我々が弁護士だからということで信頼をしているのです。先生の場合は、先生だからそういう信頼をしているのです。コーチだから監督だからそういう信頼をしているのと、恋人関係のような信頼関係とはちょっと違います。それを錯覚してしまうのです。特に、先生や監督のように、自分中心に周りが動いているようなところに身を置いている人は、違った思いこみをしてしまう危険性が高い。そういう関係のところで何かが起きてもすぐに表沙汰になるわけではなくて、被害者は悩めます。いろいろなことで自分が何かいけなかったのではないかと思ったりしてなかなか周囲に言えません。苦情も言えません。このようなことで、事件は潜在化し、時間が経過し、だいぶ事が深刻になってから顕在化してくるということです。

それから、円滑なコミュニケーションがとれていない組織、職場というのはセクシュアルハラスメントが起きやすいということです。理不尽なことや違法なことがあったときに相互にチェックできない組織、職場というのは、セクハラが起きやすいし、セクハラを防止できない。パワハラも同じ構造なので、

起きやすいし、防止できない。例えば、私だってこのようなことをしゃべりながら、ほんとにいつも聖人君子のごとききちっとした言動をしているかということと必ずしもそうではありません。日常の職場の中で、ついついセクハラとなる言動をしてしまうことがあります。事務所員は、私がこのようなセクハラ研修の講師をしていることを知っていますし、本日、配布したような研修のレジュメを、事務所員は必ず読んでいます。だから、私が事務所内で、セクハラ的な言動をすると先生それセクハラではないですかということに、イエローカードがでてくることがたまにあります。そういうときに、ああそうだな、まずかったかなとか訂正したり、これはこういう言い方をしたらどうなのかなということをもたこっちも返したりする。そういう話をしています。そういうやりとりが、こういうところで話す材料にもなるのですが、セクハラをなくそうということを私がやっているの、事務所員の方もそういうことを言いやすい環境になっていると思うのです。他のことでも割と話をする機会が多いとは思っていますが、そのような職場であれば、早い内に問題が出てきて、簡単に解決もできます。

事件が起きて、あの人が事件起こしたという、やはり、あの人が起こしたのかというケースが結構あります。あいつならやりかねないよ、というのです。ところが、それが普段わかっていても周りが言わない。そこらへんが一番セクハラの起きやすい温床になっています。セクハラがありそうな場合に、周りが注意しているとか、起きたら、その場で、ある程度の対応ができるという職場でない、セクハラはなかなかなくなりません。このようにいうことは簡単ですが、それを実行するのは難しいと思います。永遠にこれはないのではないかなと思うこともありますが、風通しのよい職場や大学にしていけることが重要です。

これはパワハラも同じです。やはり理不尽な上司がいるとなかなかいえないということも確かですが、やはりそれがいいという職場は、コンプライアンスがあり、活気があるダイナミックな職場であるともいえます。そういう職場であるからこそいい仕事ができるのだと思います。そういう意味で、セクハラは特別な問題ではないという考え方をする人もいます。それに対し、セクハラは中でも特殊なのだという、要するに権力関係の構造の中に、男女というもうひとつの性差別的構造が二重に組込まれているから、非常に問題は複雑化するという見方もあります。そういうことでは、セクハラは特別な問題という見方もありますし、コンプライアンスの一環であるというふうにみることもできます。

5. セクハラの実例

職場内外での起きやすいものとしては、性的な内容の発言関係や性別により差別しようとする意識等に基づくものがあります。聞くに耐えない卑猥な冗談をいうようなことから、「男のくせに根性がない」とか、「女には仕事は任せきれない」とか、ということです。「女性は職場の花でありさえすればいい」というのはさすがに最近は聞かなくなりましたが、女には学問はしなくてもよいというのはまだ多少あるかもしれません。それから成人に対して男の子、女の子と呼んだりすることです。それは特に、40ぐらいの男の人に男の子と呼ぶことはないのですが、40ぐらいの女の人のことを、どこかに使いに行ってもらうときに電話で、女の子に使いに行かせるという表現を使うケースは結構あると思います。それは男と女ということで、差別意識が自分の中に内なるものがあるからそういう表現になるのだと思います。

性的な行動関係では、性的な関心、欲求に基づくものがあります。ヌードポスターを職場に貼ること。私が仕事を始めた頃は、航空

会社の等身大のヌードカレンダーが職場に堂々と飾られていました。石油会社でも、そういうものを配っていました。さすがに最近はそのようなものはなくなってきましたが、パソコンのディスプレイなどには、ちょっと危ういものもあるようです。それから最近多いのは食事やデートにしつこく誘う。これもメールで何十回、何百回と誘って事件になったようなケースが結構あります。

お茶汲みとか掃除、私用等を強要することはセクハラかということですが、女性側からするとかなりセクハラと感じていますが、男はあまり考えていません。性差別意識に基づくものという考え方からすればセクハラという形で言われてもしょうがないかなということ。掃除とかお茶汲みのために、女性だけが朝早く出勤している。サービス残業にあたる場合もあると思いますが、女の人だけがそういうことをやっているというのは、性差別的な役割分担ではないかということです。

公務員の世界ではそういうのは少なくはなっています。私の事務所でも、お茶を出してもらうことはありますが、基本的には仕事のほうをやってほしいので、お茶ぐらいは自分でいれて、その間に他の仕事をやってもらったほうがありがたいというような場面が非常に多くなっていると思います。女性の方も、しなければならない仕事があるときに、お茶くみなどの雑用を頼まれると非常にストレスを感じていることが多くあります。

それから職場の外で起きるものということでは、性的な関係を強要するということがあります。カラオケでデュエットを強要したり、腰に手を回したりすることもよくあります。先ほど申し上げたように、法的には、被害女性の対応等、総合的に考慮して何が社会通念的に強要される限度を超えるか超えないかというようなことを判断しています。損害賠償になるのかとか、懲戒的なセクハラになるのかというようなことを、最終的には判断

しています。

6. 侵害行為の態様

損害賠償の額とか、懲戒処分等の程度をどういう基準で考えていくかということがあります。基本的には、侵害行為の違法性と被害の程度や深刻度、これらの相関関係で決めていくということになります。セクハラと一口にいっても、違法性の程度が低いものから高いものまで千差万別です。刑法に該当するようなものから、職場においては不適当な発言というもので、違法性が高いものから、低いものまであります。行動形式で言えば、視覚、言葉、それから身体接触。こういうふうに違法性は一般的には高くなります。ただし、視覚、言葉といっても内容によってはかなり違法性も高いものも出てきます。あとで説明しますが、回数にもよります。

それからセクハラの種類としては、環境型から地位利用型、対価型・代償型と違法性が高くなっていきます。職場環境を悪くする、職場環境を不愉快にさせるような言動をするのが環境型です。地位利用型というのは上司であることを利用してどこかに呼びつけて不埒な行為に及ぶとか、そういうものはいってきます。対価型・代償型というのはいうことをきけば給料を上げる、言うことをきかなければ給料を下げるというようなものです。対価型・代償型という類型については、日本の会社は、職場の上司は人事権をもたないから対価・代償型のセクハラは生じない、中小企業でしか生じないのではないかという議論がされていたことがありました。ただ、今は、非常にアウトソーシングな世界になり、契約社員や派遣社員などの雇用形態が多くなりました。その場合、最終的な雇用権限が誰にあるのかということは別として、現場が現実の決定権をもっているケースが結構あります。そういう意味でいうと、対価型・代償型に近い事件、特に立場の弱い、非正規雇用の

人達にセクハラをするというケースが目につきます。要するに、職を失うと困るので、セクハラをされても我慢をする、我慢をせざるを得ない弱い立場にある人が被害者になるということです。

地位権力関係でみると、同僚間でもセクハラはありますが、上下関係にある場合のセクハラは違法性が高い。上司・部下、教師・生徒、先輩・後輩、取引関係などの場合です。頻度・回数も1度のみということより、継続になるほど違法性が高くなる。被害者が拒絶しているにもかかわらず、継続すると違法性が高くなります。被害の程度も、不快から不安、恐怖、それからPTSD、心的外傷後ストレス障害とされる症状になるほど、違法性が高くなっていきます。法的責任としては、法律構成としては不法行為責任と債務不履行責任が問題となります。注意義務が問題になるのですが、使用者には職場環境調整義務があり、セクハラ防止義務があるとされています。

7. 被害者からのセクハラに関する相談

次に、セクハラの苦情や相談を受ける人の問題について話します。セクハラ相談員になっている方もいるかもしれませんが、相談員ではなくても、同僚とか上司、隣の職場の上司ということで、相談を受けることがあります。このときに、相談を丁寧に聞いてあげて、それなりの対処をするということが必要なのですが、なんとか穏便に収めよう、職場内で大事にならないようにとか、当事者にとってよかれとかと考えて行動し、対策のための根回しをしている間に時間が経過してしまい、事が大きくなることがあります。その場合に、加害者だけではなくて、その相談にのった人も責任を負うことがあります。それから、相談をたらい回しにしたり、相談を受けていることを他の人に安易に洩らしたりすることによって、被害者に二次被害を与える

というようなこともあります。

自分が加害者にならなくても、また、相談員ではなくても、巻き込まれることがあります。たとえば、学生から相談を受ける、信頼できる教師として相談を受ける場合です。学生のために、何とかしてあげようとしながらも、いろいろな人間関係、職場内や学内のいろいろな人間関係からうまく対処できないうちに、時間が経過してしまい、被害を受けていた学生の状況が悪くなり、何もやってくれなかった、相談したけれどもかえってひどいことになってしまったというようなことで、事件が大きくなってしまうことがあります。

8. 近年のスポーツ界におけるセクハラ事件

大分の工業高校の陸上部の監督が部員の生徒に強制わいせつをしました。最高裁で2年の実刑判決が確定しています。先ほども話したスポーツの指導者と指導を受ける人との間の事件です。この事件を契機に、陸連のセクハラに関するガイドラインができました。ただし、このガイドラインの内容は、セクハラを防止するという観点から不十分で、問題があると考えています。

その他熊本のバドミントンの協会幹部が選手にセクハラをした事件、福岡大の監督の事件、神奈川の高校陸上の事件、秋田県の高校陸上の事件、それから2000年3月の神奈川国体のクレ射撃の事件等があります。

2006年5月に世界女性スポーツ会議が熊本で開かれました。この時にも、世界的にも、スポーツ界のセクハラや性的虐待は多くの競技にみられ、競技レベルがあがるほど高まる傾向があるとされていました。そして、年齢的に早くピークを迎える競技ほどリスクが高く、セクハラの被害を受けると被害者の競技レベルが低下する例が目立つということでした。(上記の事件以外にも当日は近年の職場におけるセクハラに関する判例資料及び大学

におけるセクハラに関する新聞報道資料に基づいて具体的な事例の紹介がなされた)

9. セクシュアル・ハラスメント問題の課題

セクハラがあったかなかったかという認定が非常に難しい場合があります。このような場合、どうするかが課題だと思います。双方の言い分が対立し、物証や目撃者がなくても、前後関係で、セクハラ是否存在を認定できる場合もありますが、なかなか認定しにくい場合もあります。

セクハラは、1対1の状況、密室の中で起きるケースが非常に多い。本件は、女性が会議室で上司に抱きつかれた事件ですが、被害にあった女性が、その後、自分の執務している部屋に戻って平静な形で執務を終え、帰宅しています。その後、しばらくしてからセクハラを受けたと苦情申し出をしたという事案です。

こういうケースですと、普通であれば、被害者は泣いていたとか、文句を言ったというようなことがあるはずなのに、本件では、事件が生じたとされていた後、被害者が平静であった、すぐにクレームを出すということもなかったということから、一審判決は女性が主張するようなセクハラ行為はあったとは認められない認定をしました。それに対して、自分にとってショッキングなことが起きたときに、他の人に迷惑をかけてはいけないなどの気持ちから、その日は平静を装って仕事を終えて家に帰ったが、その後、悩んだ末に、苦情申し出をするということは、被害を受けた人の対応としてはよくあり、不自然ではないと、高裁は認定して、地裁の判決を覆したという事件です。要するに、被害者の事後の様子からして、その直前に、事件がおきていたとは、到底信じられない、だから、そのようなことはありえないと、一般的には考えがちです。しかし、必ずしも、そうとはいえないということです。そこが非常に難し

いところですよ。

これとは別に、密室の中のことで、正直なところ、セクハラがあったのか、なかったのか、よく分からない事件がありました。処分をするためには、それなりに、あったという相当程度の確信がないといけないわけですから、よくわからないという場合には、結局、認めることはできなかったという認定をせざるを得ないということです。ただし、「認められなかった」ということは、「なかった」ということとは違います。そこがまたもうひとつ難しいところで、本当に冤罪のようなケースと、あったかもしれないが、あったとまでは断定できないというようなケースがあるのですが、この区別も非常に難しい。「認められなかった」と判断された場合、逆に加害者と指弾された人が、でっち上げだ、あいつはけしからんといったり、さらには、逆にいろいろなことを吹聴してまわったりということもあります。それで、余計に、こじれていくこともあります。

それからもうひとつ難しいのは、セクハラに加害者にどのような懲戒処分を課すかということです。大学の先生は、割と厳しい処分を受けているようにもみえますが、戒告とか減給という軽いケースも結構あります。減給3日間というような処分もあります。公務員の場合も同様です。違法性の高い行為であれば、当然、懲戒処分は厳しくなるということになるのですが、必ずしも行為の違法性と処分内容が相応しているというとは必ずしもそうではなさそうな感じがします。それは学校の方針との関係もありますし、私立の学校と、国公立の学校とでも違いがあるかもしれません。もうひとつは、大学は今生き残り競争を

しています。ということは、学生に評判が悪い先生、問題を起こした先生は、大学にいてほしくないというような方向性にあるのではないかなと思います。保護者としても、問題のある先生がいるような学校には、子どもを行かせたくないという気にもなります。指導する側と指導される側の密室的な特殊な関係性をどうとらえるのか難しい面もありますが、このようなことには厳しい時代になっていることをきちっと認識して、行動に注意する必要があると思います。

このような話をしている私もこの4月から大学で教えることになっているのですが、事務所の女性から、先生気をつけて下さいと言われていたりしています。日頃から、職場の中で、オープンに話ができる環境をつくり、問題があれば、上司であろうとも注意ができる環境をつくることを心がけていくことが大事なのではないかなと思っております。

体育センターは、これまでにFD研修として授業内容、方法を改善向上させることを目的に学生による授業評価、教員相互の参観等を実施してきた。平成19年度は、学内の教育プロジェクト支援経費(プロジェクト名称:教員のリスク管理能力開発の推進)によりこれまでの研修に加え、有事の際の総合的なリスクマネジメント能力開発をねらいとした研修を行った。研修はリスクマネジメントに関連する実技研修と理論研修が年間通して実施された。白井久明先生による「体育・スポーツ指導者のセクシャルハラスメントとリスクマネジメント」は、その1つとしてご講演いただいたものである。