

2013 年度春季人権週間プログラム

日時：2013 年7月4日（木） 18：30～20：30

会場：立教大学 池袋キャンパス 8201 教室

『学生から社会人へ —ハラスメントの理解・予防・対応—』

講師 古田 典子 氏（東京共同法律事務所 弁護士、
本学人権・ハラスメント対策センターリーガルアドバイザー）

1. ハラスメントとは (harassment)

ハラスメントのつづりは、harassmentで、英語からきています。英語の語彙としては「迷惑」とか「攻撃」とか「悩ますこと、嫌がらせ」。これをハラスメントと言います。harassという動詞があって、harassmentはその名詞です。日本語では、相手の尊厳や人格を傷つけ、侵害する行為、許されない行為と説明されます。学校などでは「ハラスメント」よりは「いじめ」という言葉がよく使われます。「嫌がらせ」という言葉もありますが、いじめとか嫌がらせというと、通常は悪意があることを前提としていることが多いと思います。ハラスメントは、加害者の意図や主観は問いません。被害者、ハラスメントを受けた方がショック、傷ついたと思えば、それはハラスメントになり得る行為です。それが違法で損害賠償責任が発生するかというと、それはレベルが違ってきますが、ハラスメントは、人を傷つけてしまえば、意図や主観は問いません。

(1) ハラスメントのタイプ

①アカデミック・ハラスメント

ハラスメントの起こる場面に応じて、いろいろな言葉が使われます。例えば、アカデミック・ハラスメント。これは主に大学（大学以外の研究機関も含みます）の中で起こるハラスメントで、教員から学生、大学院生、あるいは、教授から下の准教授や助手へなど力関係の上下がはっきりあって、学会で発表するか否かを決められる、単位を与えるかどうかを決められる。あるいは、就職活動のための推薦をするかしないかというような権限がある。優位な立場に立っている側が、大学や教育、研究組織においてハラスメントをしてしまい、目下の方がつらい思いをしたり、悩んでしまったり、体を壊したりという深刻な悩みが大学において多く生じることがあります。それをアカデミック・ハラスメントと言います。その中にはセクシュアル・ハラスメントの場合もあります。

セクシュアル・ハラスメントが大学で行われると、主にはセクハラと言うことが多いのですが、両方起こることもあります。セクハラが最初に起こった、それが終わったと思ったら今度は学位を与えない、そういう形で転換していく場合もあります。それはセクハラと呼んでもいいし、大学で起こっているという側面を考えれば、アカデミック・ハラスメントと言ってもいいと思います。

②パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントという言葉は、最近では裁判例でもこの言葉が使われるようになり、広く一般的な言葉になってきましたが、英語にはない言葉です。この言葉は、日本での呼称ですが、職場でのいじめや嫌がらせで、主に権限を利用したり、優越的な地位を利用したりするいじめ、嫌がらせ、あるいは、そういう悪意はなくても人を傷つける行為、人格を傷つけるような行為、これをパワー・ハラスメントと呼んでいます。

③セクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントですが、特定の異性や周囲の人に対して不快に感じさせる性的な言動を言います。これが特に繰り返されたり、性暴力という形で表れたり、性的な誘いを断ったら、その後、嫌がらせをされて査定を下げられた、仕事を取り上げられた、など発展する例もあります。不快に感じさせる性的言動によって不利益を与えたり、職場環境を悪化させたりする。これをセクシュアル・ハラスメントと言います。

お手もとの人権・ハラスメント対策センターが作成したリーフレットを見開きにして見てください。ここにセクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントという言葉があります。みんなカタカナです。私は、ジェンダー・ハラスメントはイコール「性差別」と言うほうが端的でいいと思っていますが、差別というと、「えっ、こん

なことも差別っていうの」と言われるかもしれないので、それを少し柔らかく言っているのがジェンダー・ハラスメントだという感じがします。リーフレットを読めばわかりますが、固定的な性差別言動によって相手に不快感を与えることをジェンダー・ハラスメントと呼びます。例えば、酒の席で必ず男性の部長の隣に新入社員の女性を座らせる、女性に参加者全員のお酌をさせる、そういうことをジェンダー・ハラスメントと言います。

例えば、昨日このようなことがありました。私は弁護士会でいろいろな委員会の委員をしますが、弁護士が仕事上、依頼者の方などに不適切なことをして、弁護士に適用される職務倫理規程に違反すると、その弁護士は懲戒処分を受けることがあります。全国には約50の弁護士会があり、各弁護士は必ず弁護士会に所属しなければなりません。私は第二東京弁護士会の所属で、今年6月から懲戒請求の受付を担当する委員会の委員になりました。この間私に、ある懲戒事案が割り当てられることになりましたが、男性が弁護士さん、女性はその元交際相手で、別れる過程で弁護士という立場を利用して傷つけられたという懲戒請求でした。その懲戒委員会には5人の弁護士がいて、私ともう2～3人の男性の新人委員がいました。この事件を誰に担当させるかという話になったときに、その元恋人から訴えられた男性弁護士の事案について、「これは色ものだな。古田さん、やってみる？」と言われました。要は、男女関係のトラブルなどは女性の方が向いているということです。私は、これはジェンダー・ハラスメントに当たるなと思いましたが、もともと私は女性側の離婚事件や女性の労働事件にも関わっているし、女性差別をなくしたいと思って仕事もしています。だから、男女差別問題はウェルカムなので構いませんが、初めて会った弁護士に、「女性だからこの仕事」と言うのはいかがなものか、と思いました。でも、弁護士というのは、若くして一国一城の主で法律事務所の経営者になることもあります



から、組織人になった経験もあまりない人が多く、こういう研修はほとんど受けていません。最近ではセクハラ防止研修などを弁護士会も開催するようになりましたが、医師や弁護士など組織に属していない方は、セクハラを起こしやすい人と言えます。「古田さん、やってみる？」と言った方は、悪意も全然ないと思いますし、私は「なぜですか」と言っただけで、それ以上は別に言いませんでした。「先生、女性だからと言って割り当てないほうがいいですよ」と、いつかチャンスがあったら言おうと思いますが、弁護士会ではありがちなことです。特にその弁護士に限らず、弁護士は中小企業の経営者なので、例えば、離婚事件は事務所の中で男性と女性の弁護士がいたら、女性に割り当てる。大企業の担当は男性、そういうこともあります。それらを含めて仕事を男女で分ける、女性であるという理由で特定の仕事にあてるのは、男女雇用機会均等法違反になります。

(2) 関連する言葉として

① 差別と男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は1985年にできた法律で、1986年4月1日施行です。ちょうど私が大学を卒業する年で、それまでは4年制大学を卒業した女性はなかなか民間企業に就職できなかった。「我が社は4年制大学の女子を採りません。それは我が社の人事政策です」という説明がまかり通っていました。私もテレビで見ました。今では民間企

業であっても、性別を理由にして採用を拒否することは許されません。募集・採用について、男女に均等に機会を与えることが努力義務とされたのが1985年の男女雇用機会均等法です。

2001年に改正均等法が施行され、「努力義務」ではなく均等取り扱いは法的義務になりました。法律は少しずつ進んでいますが、仕事上の割り当てを性別で区別することは、均等法違反であり、性差別と言え言えるし、ジェンダー・ハラスメントになり得る行為だと思います。先ほどの懲戒の事案について、私はありがちなだと思って怒っていないので、ハラスメントとは言えないかもしれませんが、グレーゾーンです。何回も私がやめてほしいと申し出たのに同じように割り当てれば、これは明らかなハラスメントになります。

②体罰

それから、体罰。これも去年から話題になっています。体罰というのは2種類あると思います。悪いことをしたから叱るという意味の体罰もあります。学校教育法では懲戒としての体罰は禁止されていますが、その体罰が行われている。しかし、この間から問題になっている体罰は、単純な刑法犯罪の暴力、傷害罪です。生徒は何も悪いことをしていない。ただ、やる気がなさそうに見えた、試合中にミスをした。罰せられるようなことはしていないわけですから、暴力そのものです。それを体罰と言って、まるでペナルティーを科さなければいけないように言い換えられているのはおかしいと思います。単なる暴力が、体罰という名前で教育的効果があるかのように言われていますが、実際には教育的効果自体もないのではないかと、例えば、桑田真澄さんのような元プロ野球選手もおっしゃっています。体罰もハラスメントの1つといえますが、ハラスメントの中でも身体的な攻撃を伴う、暴力によるハラスメントです。

③ストーカー、DV、デートDV

ストーカーも少し似た概念でしょう。ストーカーの場合は、特定の意図を持った行動です。恨みや特定の強い感情を持って特定の方に執拗につきまとう、電話を繰り返すなど。最近は法律が変わり、メールを多数送りつけるのも、ストーカー規制法の違反行為になります。それから、DVは親密な関係にあるパートナーの間で起こる暴力で、身体的な暴力もあれば経済的な暴力もあります。収入の額を教えずに、「おまえは働かないんだから月11万円の中で全部やれ」と言って、足りないと言っても必要な生活費を渡さない。働きたいと言っても働くのを認めないというような行為は経済的暴力といえます。あるいは言葉で、「誰のお蔭で食べているんだ」「価値がない」「劣っている」などと執拗に繰り返す精神的な暴力、言葉の暴力もあります。最近デートDVという言葉が広まっていますが、これは結婚したり一緒に住んでいなくても、付き合い始めて親密な関係になったカップルの中で起こるDVです。暴力をふるわれることもあるし、「昨日どこに行っていたんだ」と過度に束縛して、「俺がいるんだから、他の男と親しそうに話すのはやめろ」とか、「女の友だちとも会うな」と言ったり、メールの回数や返信時期などを指定して強要したりなど、いろいろ過度な規制をかけてくることなどで、相手方がつらくなるようなレベルでやっているとすればDVになります。

④ブラック企業

次にブラック企業についてです。ハラスメントとどんな関係があるのかと思うかもしれませんが、ハラスメントを組織的にやっている会社はブラック企業と言っていいのではないかと思います。例えば、労働時間が非常に長いことが多い。日本では1947年、憲法ができた翌年に労働基準法ができています。日本の憲法で勤労に関する基準は法律で定めるとなっていて、労働においては

人権が侵害されやすいので、最低限の労働条件は国が定めてその違反は許さないとしています。それが労働基準法で、1日の労働時間は8時間までと決まっています。現在、週40時間労働ですが、制定当時は週休最低1日以上ということだったので、週48時間まで働かせることができました。法律に定める労働時間の上限を超えて働かせる場合には、通称「三六協定」といって使用者と労働者が労働基準法36条に基づく協定を結び、労働基準監督署に届ける。それをしないで残業や休日労働をさせると使用者は処罰される仕組みになっています。現在は週40時間労働制ですが、1カ月だと170時間+ a くらいです。それを大幅に超えて、働かせ方がひどくて寝る時間も満足にとれない、あるいは夜中まで働いて、朝食を食べる間もなくすぐ出掛けていく、そのような働き方をして月に150時間残業させる会社もあるわけです。過労死という言葉は日本で生まれた言葉で、これは世界語になっていますが、ヨーロッパの人などは、「なぜ法定労働時間より長く働くのか理解できない」と言っているようですが、残念ながら法律があるにもかかわらず、法律を超えて働く人がいます。それは半ば強制的にさせられるわけですが、過労死の認定基準があり、月に80時間を超える残業をさせ、それが何カ月間も続いているということで、うつ病になったり脳血管疾患になったときには、過労死と認定されやすいという基準が設けられています。しかし、月80時間をはるかに超える残業をさせたり、実際に足りない人材は30人なのに、100人採って1年以内に7割辞めさせ、事実上、退職に追い込んでいくというような例があります。2008年のリーマンショック前後の就職氷河期の時代に、ITコンサルティング会社に正社員で入社した方がいました。同期は100人います。あまり要領がよくないと思われるので、上司ににらまれて、「カウンセリングをしよう」と言われます。ガラス張りの部屋につれて行かれて、「あなたはどこが悪いのか、考えなさい」と言っ



て、2時間そこで考えさせる。そのようにして自分から退職届を出すように追い込んでいきます。労働条件が非常に劣悪で、法律違反があったり脱法的な労働条件を労務政策として採用し、実際に多くの人が会社の将来を見失い、将来に悲観したりうつになって体を壊したりして、短期間で離職していく。そのような企業をブラック企業といいますが、ハラスメントを構造的に行っている会社です。

それは決して無名な会社に限らない。一部上場企業どころか、現在社会をけん引していて誰もが知っている、むしろ時代の寵児のようにもてはやされている有名企業が、実際にはブラック企業であると指摘されたりしています。

このような会社は、名前が有名なので入社してみただけでも、ブラック企業かもしれないと感じたら、組織的なハラスメントを受けているのかもしれないと思って、親しい方に相談してほしいと思います。うつになったり身体を壊してからではなく、1日でも早く相談してください。特に新卒で企業に入ると他社と比べられませんし、試用期間という縛りがあって、新入社員本人は本採用にならなければならないと思って頑張ってしまうのですが、企業の方は試用期間を利用しているわけです。判例になったケースを1つ紹介します。ある気象予報会社に正社員として採用になった方がいて、試用期間中に「予選」をやるそうです。予選をくぐり

抜けないと本採用にならないということですので働くかせたり、新入社員だから当然そんなに仕事ができるわけがないのに、過度な要求をして一部は退職に至らせるということをやったそうです。組織として労務政策としてこのような過当な競争をさせる会社もあります。残念ながら、日本の社会はそのようなハラスメントが横行している社会と言わざるを得ないと思います。

そういうブラック企業の場合は組織としてやっているわけですが、そうではないハラスメントもあります。いじめもハラスメントの1つですが、ついつい人を傷つけたり、あるいは傍観していたり、一緒になってはやし立てたりということ、そういう傷を持っていらっしやる方は、私も含めて多いかなと思うのです。ハラスメントは、ことさらな悪意がなくても成立します。親しさの表現のつもりで、あるいはふざけて、ついつい、「ブス」とからかったなどはよくあると思います。「おまえばかりじゃないの」みたいなことも言うことがよくあります。軽口で言い合い、お互い別に何とも思っていない、むしろ楽しいというのだったら、多少相手をあざけり合うようなことであっても何の問題もないと思いますが、相手が傷ついていると訴えても同じように繰り返したり、あるいはつらそうにしているのが分かったのに続けたら、それはハラスメントであり、程度によっては違法な行為になります。相手が苦痛に感じたら、基本的にはハラスメントにはなり得るとご理解ください。

2. 行為類型（職場のパワー・ハラスメントの場合）

職場におけるハラスメント、パワー・ハラスメントについての行為類型をここでご紹介します。これは2012年3月15日に厚生労働省が発表した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議提言」からとっています。民主党政権のときにつくった会議ですが、行為類型で分けてまとめてい

ます。

①暴力・傷害（身体的な攻撃）。例えば、3日前にとっても日本語の上手なバングラデシュ人の男性から電話で相談を受けましたが、つい1週間前に仕事を始めたら、後ろからボスになぐられたという相談でした。特に外国人で言葉が通じにくい場合には、直接的な暴力を受けるケースは非常に多いです。ランチでなぐられて骨折した人もいました。外国の方に限らず、日本人同士でも暴力、けられた、ものをぶつけられた、殴られたということがあります。職場の中です。信じられませんが、それほど珍しいことではありません。このような暴力、傷害があります。

②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）も非常に多いです。あとで判例を紹介しますが、例えば「あなたの給料で何人雇えると思っているんだ」と大勢の前でかなり長くののしるという例があります。退職届けを出させようと、「今書かなかったら懲戒解雇にするぞ」と脅迫することもよくあります。

③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）。例えば、きょう課長はどこへ出張するという予定表を課員に回覧するシステムがあるのに、その人には見せない。家族の訃報をその人には見せない、あるいは、飲み会に参加させないなどです。

④業務上明らかに不要なことをさせたり、不可能なことを強制したり、仕事の妨害をしたり、過大な要求をする。夕方6時に仕事を終わろうと思ったときに、6時直前に無理やり「明日までにコピーをしろ」と大量のコピーを命じたり、あるいはできないことを無理やりやらせる。

⑤合理性なく能力や経験とかけ離れた仕事を命じることや、仕事を与えない。元管理職だった方を会社の受付に回すのは不法行為だとされた判例があります。

⑥私的なことに過度に立ち入ること。「いつ子どもを産むんだ」と女性にしつこく聞いてみたり、

私生活に過度に口を挟むということがあります。

これらのことが職場のパワー・ハラスメントだといわれています。

2010年の調査で、東証一部上場企業の43%が、自分の会社にパワー・ハラスメント、またはそれに類似した問題が発生したことがあると回答しているそうです。これは回答した人が気づいている事例でこれだけあるわけですから、回答する立場にない方、新入社員などからすればもっと多いはずで、労働問題として意識されているだけでこれだけあるということです。

3. 誰でもがハラスメントの被害者にも加害者にもなりうる

今、ブラック企業の話を少し長くしたので、自分は加害者にはならないと思うかもしれませんが、そんなことはありません。誰もがハラスメントの被害者にも加害者にもなり得ます。例えば、今日配った2013年度「人権」という冊子の中にも出てきますが、いじめ集団には四重構造があるといわれています。いじめの場合、被害を受ける方が真ん中にあるとすると、加害者がその次の輪の中において、いじめが起こる場合というのは、それを見ている観衆がいる。それが三重目の輪で、そのさらに四重目に傍観している人がいる。そのような四重構造があるといわれています。この傍観している人や、見ている観衆が気づいて対処をすれば、いじめはかなり軽微なうちに解消されると思いますが、傍観している人が何もせず、見ている観衆の人たちがはやし立てているとなると、いじめはどんどん深刻になっていきます。みなさんのこれまでの成長過程の中で、軽度のものを含めれば、いじめにはたぶん遭っているのではないかなと思います。被害に遭ったかどうかは別に、何らかのことで見聞きしているのではないかなと思います。いじめの被害者だった方があるとき加害者に転じるという場合もあり、加害者だった人があるとき急にターゲットが自分になってしまう

こともあります。流動的ですが、誰もがハラスメントの被害者にも加害者にもなり得るから、全員の問題なんだということをお話ししたいと思います。

私は先ほど、ジェンダー・ハラスメントの例を言いましたが、私自身もハラスメントの行為者になり得ることは十分あるわけです。例えば、私もだんだん歳を重ねてきますと、事務職員が、私より20歳ぐらい年が下ですし、司法修習生で事務所訪問に来る方、将来、私の事務所に入りたいと言って来る方に、対価を強要して性的な関係を結ぶというのはさすがにしません、でも、男性に自分の息子みたいな感覚で、ついルックスのことを言いたくなることはあります。それを言っただけでハラスメントになりますから言わないようにはしますが、でも「あの子かっこいいよね」などといついつい言ってしまいます。「すてきな人だな、美人だな、ハンサムだな、イケメンだな」と思うことはありますが、容姿、やせている、太っている、皮膚の色、国籍、性的指向などは、自分で選べないものです。それを職場で不用意に話題にすると、やはり居心地が悪い思いをする人が出ますし、職場環境を悪化させます。性的話は人格に関わっています。学校で性について適切に情報提供をすることは必要です。しかし、性を話題にするときは、常にコミュニケーションとして、職場環境としてどうなのかを問いながら、行き過ぎないように、適切な範囲でとどまるように、人を傷つけないように気配りをするのが絶対に必要です。

4. ハラスメントをなくすための法律・被害救済のしくみ

(1) セクシュアル・ハラスメント

① 民法上の損害賠償請求

(不法行為=民法709条・715条)

(職場環境調整義務の不履行=民法415条)

ハラスメントをなくすための法律や被害救済の仕組みについてお話しします。これについては、

セクシュアル・ハラスメントが先に進んでいるので、セクシュアル・ハラスメントからお話をします。セクシュアル・ハラスメントという言葉は使っていませんが、性的嫌がらせによる会社の責任を認めたのは、1992年の福岡事件が初めての判決だとされています。それ以前にも、性的な嫌がらせ、セクシュアル・ハラスメントは日本でいっぱいあったわけで、『あゝ野麦峠』の中にも出てくるし、職場で、女性であることを理由に容姿をけなされた、プスと言われた、ビラに書かれた、そんなことはいっぱいあるわけです。新入社員がラブホテルに連れ込まれようとして拒否し、その後ショックで会社に行けなくなったという裁判もあり、加害者個人を訴える裁判は過去にも幾つもありますが、会社もセクハラ損害賠償責任を負うと判断したのは福岡事件判決が初めてです。福岡事件の加害者は民法の709条に基づく不法行為の損害賠償責任があり、会社はその加害者の使用者、雇い主として加害者と連帯して責任を負うと言ったのが福岡事件判決です。この事件では、福岡にあるわりと小さな出版社で編集に携わっていた女性が、最初はアルバイトで入りましたが、非常に優秀で、編集長よりも信頼が厚くなり、男性の編集長が、その女性編集者について、「あの人はこのお客さんとも性的関係を持ったらしい」などと、性的にふしだらだというようなうわさを意図的に流した。専務に相談しても、「あなたは後輩だし女性なんだから、先輩を立ててもう少しくましくやれば職場はうまくいくんだから」と言って、女性をなだめて男性を叱らなかったというケースです。加害者だけではなく、会社も女性を性的なうわさによって職場に居づらくさせた、そのことについて責任があるとして会社にも賠償を命じています。

本来やってはいけないことをやったというのが不法行為ですが、職場環境調整義務が会社には労働契約上の債務としてあって、その債務をやっていない、契約違反だということで民法415条で会

社に損害賠償を命じた事例もあります。

② 2006年改正男女雇用機会均等法による措置義務規定（2007年4月1日施行）

こういう判例が幾つか積み重なって、2006年の男女雇用機会均等法の3回目の改正法では、措置義務という規定になっています。均等法の第11条にはこう書いてあります。「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」。法律というのは悪文です。これは全然覚える必要はありませんが、ポイントだけキーワードを拾ってください。「性的な言動」、「労働条件につき不利益を受ける」。あるいは「労働者の就業環境が害される」。対価型セクシュアル・ハラスメント、就業環境が害される環境型セクシュアル・ハラスメントのどちらもないように、もしそれが生じた場合には、適切に対応する体制整備その他の措置を会社がとらなくてはいけない、ということです。会社の義務の内容が男女雇用機会均等法で決められているわけです。

【雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）】

では、具体的には何をするかというと、2006年改正男女雇用機会均等法第11条第2項には、「厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする」となっています。

その指針の1番目は、事業主の方針の明確化と周知・啓発。具体的に言うと、「我が社はセクシュアル・ハラスメントは許しません」という形で宣言をしたり、就業規則に「セクシュアル・ハラス

メントをした人については処罰します」と明記したり、パンフレットを作ったり研修会を実施する、具体的には、管理職研修、初任者研修、役員研修などです。

指針の2番目は、苦情や相談に対応すること。対応するために、被害に遭ったとまでいえるのかどうか分からないけれども、これはセクハラかなと本人が思った段階で相談できる窓口を決めておいて、それを発表しておきなさい。あるいは、マニュアルをつくっておきなさいということを行っています。

指針の3番目は、事後の迅速かつ適切な対応。つまり、セクシュアル・ハラスメントが起きて、私が被害に遭ったと申し出がなされたときに、事実関係を調査し、場合によっては加害者を異動させたり加害者に謝罪させたり、あるいは被害者の方がそのせいで査定が悪くなって賞与が今までA評価だったのにC評価に落とされていたというようなことがあれば、その不利益を回復させるということをしします。そして再発防止研修をする。

指針の4番目は、プライバシーの保護を徹底すること。ハラスメントを訴えるのはすごく勇気が要ることです。なぜならば、職場のどなたかが加害者ということですから、100%自分の言い分を認めてくれればいけれども、自分が悪いのだと言われるかもしれない。あるいは、ホテルに連れ込まれ何をしたなどといううわさを立てられるかもしれない。それがしかも毎日通う職場でのことです。万が一秘密が漏れたらどうしよう。あるいは、私が悪いと責められたらどうしよう。私の訴えていることを信用してもらえなかったらどうしようと迷うわけです。ですから、「プライバシーを絶対に守ります」ということを周知しておくこと。それから、相談や苦情申し出を理由とする不利益取扱いを禁止し、不利益取扱いがされないことを周知しなさい。このようなことが厚生労働省の指針に書いてあります。

③労働者派遣法47条の2で準用

この雇用機会均等法の規定は、労働者派遣法で準用されておりますので、派遣労働者に対して派遣先会社の社員などによるセクハラも措置義務の対象となり、派遣先会社も責任を負います。

④人事院規則10-10

人事院規則10-10で、国家公務員にもセクハラ防止規程があります。人事院では、このセクシュアル・ハラスメントによって、相手がストレスのために重い病気になったというような場合は、懲戒処分として免職や停職にするというように標準例を通知していき、セクシュアル・ハラスメントについては、制度はかなり整ってきたと言えます。

(2) アカデミック・ハラスメント、 パワー・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントについては、特別の法規制はありませんが、セクシュアル・ハラスメントと同じような論理構成で裁判で係争されています。加害者が不法行為を行って損害を与えたから、その加害者の雇い主である会社も責任を負うとか、あるいは、契約上ハラスメントが起きないように配慮すべき義務があるのに、その債務を怠ったから契約違反であるという形で損害賠償裁判が起こっています。

例えばこんな例があります。少し古い事例で、パワー・ハラスメントという言葉が全然広まっていない時代の事件で東芝府中事件といわれます。東芝は、日本をけん引するリーディングカンパニーの家電メーカーですが、労働運動の路線の違いで少数派を孤立させるという背景があったようで、男性社員の小さなミスに対して執拗に反省文を提出するように求めたり、「おまえのやった後片付けのやり方を見てみる。ひどいじゃないか」と後片付けのやり直しをさせることで、その方が心因反応を起こし、パニック障害という病名の精

神疾患になったのです。会社に休んだ期間の賃金や慰謝料の支払いを命じた判例です。

「バンクオブアメリカ イリノイ事件」は、外資系銀行で勤続33年の管理職を受付業務に降格させた事件です。

2005年の東京高裁事案では、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか」などというメールを十数人の同僚に送った例で、名誉毀損、不法行為と認定されています。

店長が暴力をふるい、「ぶち殺そうか、おまえ」と管理部長が言い、言われた方が妄想性障害になったのは因果関係があり、賠償が命じられた判例もあります。

判例は、裁判を起こして判決になったという事例です。私たち弁護士は民事裁判を起こすわけですが、一審判決が出るのは4割ぐらいで、5割以上は和解で終わっています。判決をもらおうと企業名が出る場合があります。例えば、労働事件であれば『労働判例』という雑誌があって、先ほど「東芝府中事件」と言いましたが、そのように会社名が出ます。負けそうな事件では、会社は和解をし、賠償金を払って終わる件が多いので、そういう意味で、判例集に載っているパワハラに関する事件は、実際のハラスメント件数と比べるとそれほど多くありません。裁判を起こすには、まず弁護士を見つけて訴えるという手続が必要で、非常にストレスがかかります。万が一、認められず敗訴したらどうしようというストレスもありますし、あのつらい思い出を思い出すのも嫌、もう忘れてしまいたいという人も多いです。訴訟に訴えるということは、非常にストレスがかかることです。ましてやうつ病で今も通院しているという場合には、私もすぐに裁判をしましようとはお勧めできません。まず、お医者さんにこの方の自殺念慮がおさまって、死にたいという最悪の時期を免れて、思い出しても大丈夫というレベルになってい

るかを確認して、それからでないと提訴ができないということが多くです。そういう意味では、裁判で判決になっているのは、パワー・ハラスメントの中のごくまれな例といえます。

(3) 児童生徒によるいじめについては、「いじめ対策推進基本法」成立 (2013年6月22日)

児童生徒によるいじめについては、「いじめ対策推進基本法」という法律がつい最近、成立しました。

(4) 労災認定・労災補償給付

損害賠償請求の争い以外の場面でパワハラが認定されるのは労災です。いじめでうつになった、あるいは、働かされ過ぎてうつになったという方。ストレスで急性胃炎になるなど症状はいろいろです。極端な長時間労働は、いじめる意図がなかったとしても、ハラスメントと言っていると思います。

労災が認められた例を少しご紹介します。派遣社員が派遣先の上司から「愛している」、「2人だけで食事に行こう」などと携帯メールをしつこく送られて、断ったら今度はパワハラが始まった。当初のハラスメント被害を受けてから2年半後に退職した。精神疾患を患ってしまってそれを理由に労災申請をしたが、ハラスメント行為から6か月以内に申し立てていないため、いじめと精神疾患の発症との間が開きすぎているということで、労災は却下、不認定になりました。その後、被害者の女性が、この労災不認定は間違っているということで、労働基準監督署長を被告にして裁判を起こしたところ、業務上の疾病と認められたという例が報道されています。

今のはセクシュアル・ハラスメントの事例ですが、パワー・ハラスメントでうつ病に罹患して本人が訴えた例、あるいは、自殺をして遺族が労災申請をしている例があります。「存在自体が目障

りだ。消えてくれ」、「給料泥棒」と言ったという事例。あるいは「主任失格。おまえなんかいてもいなくても同じだ」などという暴言を繰り返したという事例もありますが、これは中部電力事件です。電力会社は各地域におけるリーディングカンパニーですが、残念ながらひどい嫌がらせがあります。嫌がらせ、いじめ、パワー・ハラスメントは、決して名もない中小企業の社長さんが職権を濫用して起こるというわけではなく、誰でも知っている有名企業であっても、どこの職場でも起こり得ることだと思います。

過労やパワー・ハラスメント、いじめによるうつ病が増えてきている結果、労災認定の基準が切り替わってきています。2008年（平成20年）2月6日の通達では、「いじめの内容・程度が、業務指導の範囲を逸脱し、被災労働者の人格や人間性を否定するような言動（以下「ひどいいじめ」という。）と認められる場合には、心理的負荷の強度が（Ⅲ）に該当する」とあります。負荷というのはストレスです。ストレスが非常に重いということです。それ以外にも労災認定されるストレスとしては、例えば、人事異動があって仕事が変わったら負荷になります。新しい仕事になれば、今まで慣れ親しんだ仕事よりは大変になるので、それもストレスの原因になるわけですが、それはストレスの程度としては上司のいじめより軽いⅠやⅡです。「おまえは職場の中で有害無益だ」と上司から繰り返し言われたとすれば、それはひどいいじめなので、ストレスが大きいうつ病との因果関係が認められやすいという基準になりました。

5. ハラスメントの予防

ハラスメントの予防についてお話しします。誰でも当事者になり得る問題であるということは私がこれまで話したとおりです。現在学生であっても、ネットいじめなどがあるようにハラスメントの加害者になることはあり得ます。私の友人に大

学の先生がいますが、授業アンケートで相当に強い言葉で悪く書く学生さんもいますので傷ついています。学生アンケートの回答は権力を振りかざしているわけではありません。遅刻が多い、授業の準備不足、わかりにくさ、先生に悪い点があるなら、具体的・建設的に指摘すべきだと思います。言葉の暴力のようなものの中にはあるような気がしました。もちろんそれは程度問題です。配布されたこの大学のパンフレットにもあるように、私語もハラスメントになり得る、授業中、先生を無視して私語をし続けるのはハラスメントにあたりとされています。ただ、学生さんの場合は、優越的地位がないのでそういう意味では深刻にはなりにくいと思います。深刻なハラスメントとは、優越的な地位があり評価をできる立場にある人が生殺与奪の権を握っている場合です。先日来、放送されている大阪の事件では、全国有数の運動部に特待生として入って、その部で活躍しなければ自分の未来はないと思っている生徒に対して、顧問の先生やコーチが繰り返し暴力をふるう。オリンピック日本代表の柔道の選手に対してコーチが暴力をふるう。顧問の先生やコーチは自分たちの将来を握っているので、犯罪としか言いようのないような一方的な暴力であっても逃げられない。それは厚生労働省で言うところのひどいいじめであり犯罪なわけです。それによって大阪の高校では自殺が起こったわけで、あってはならないことです。学生は、ゼミで不可をもらったら卒業できないという弱い立場にいるわけで、セクシュアル・ハラスメントを受けてもなかなか拒否できない立場にあります。だから、大学の先生は絶対に加害者にならないように重々注意しなければいけないのです。大学で繰り返しハラスメント防止研修をやっているのは、大学の先生は非常に権限があるからなのです。

【マイノリティの方への配慮】

ハラスメント全般で見れば、誰でもが加害者に

なり得ます。人を傷つけてしまうことは、上下関係に限らずあることです。差別もあります。自分は差別したつもりはなくても、差別してしまうことがあります。例えば、性的少数者の問題があります。日本ではテレビやラジオで差別語はかなり厳しく規制しているものの、なぜか性的少数者の人権を侵害する言葉は横行しています。「おかま」「ホモ、キモイ」のような言葉がテレビで平気で流れます。性的少数者の方については、最近LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) という言葉がだんだん広がってきました。レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシャル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender) の総称をLGBTと言います。男性を好きになる男性である男性同性愛者は、自分たちを「ゲイ」と名乗っていらっしゃいます。「ホモ」とは名乗っていないと思います。「私はおかまだから」とおっしゃる方もいるけれど、性的少数者の方が、自分たちをゲイと呼んでくれという運動を起こしているわけなのに、「おかま」と言っただけではやし立てるといのは差別にあたります。残念ながら、その点で日本のマスコミはひどく遅れていると思います。性的少数者の多くは、見た目では分かりません。分かる方もいらっしゃるけれども、「あいつ気持ち悪いな」と言っただけでは差別しているつもりはなくても、実はその方が性的少数者だったりして、居心地の悪い思いをしているかもしれない。

日本名を名乗っていて、外国籍であるという方も世の中にたくさんいらっしゃいます。日本が創氏改名させたのは、朝鮮の人が望んだからだといって開き直る政治家もいますが、民族差別にもとづく同化政策でした。日本の場合は、国籍が血統主義でお父さんお母さんが日本人でないと日本国籍をとれません。帰化という形で日本国籍をとることはできますが、帰化の手続は結構大変です。しかも、過去何年かに犯罪がないなどの条件が付けられています。外国籍カップルの子どもは、日本生まれ・日本育ちであっても、選択によって

日本国籍を取得することはできません。アメリカなどだったら、国籍が出生地主義なので、アメリカで生まれれば、親が外国人でも当然にアメリカの国籍、市民権を得られます。けれども、日本でしたら80年前に親が朝鮮半島からいらしていても、帰化をしない限りは、その子孫は韓国、朝鮮人になるわけです。日本語しかしゃべれない方も結構いらっしゃる。残念ながら、最近でも人を評価するときに「あの人はきっと外国人だよ」と言う人に時々会うことがあります。外国人蔑視というのは、残念ながら日本ではまだまだあります。今、ヘイトスピーチという問題が広がっており、「韓国の人を追いつせ」というデモをやっていたりする。それがどれだけ在日韓国人、在日朝鮮人の方を傷つけるか。「在日韓国人、在日朝鮮人、中国人などは特権を持っているので、帰化しないなら国籍国に帰れ」と言っていますが、特権というほどの特権は持っていません。むしろ税金を払っているのに選挙権がないことや、母国の名前、持って生まれた名前も差別が怖くて出せないという方が大勢いらっしゃると思います。

被差別部落出身者の方への差別など、東京にいると教育を受けないで知らないですんでしまっていることもあります。実際にはマイノリティーに対する差別は多くあります。

【ハラスメント予防の第一歩】

差別は、ハラスメントの1つであるわけですが、知識がないと分からないから、子どもはテレビなどで言っていることをそのまま真似して覚えてしまい、そのまま差別意識を持った大人になります。人権問題については、知識を増やす努力が必要です。日本は今、歴史認識問題に直面しています。歴史を知らないと、結局、外国の人を傷ついたり恥ずかしい思いをしたりします。ハラスメントをしないためには知識が必要です。人権意識、人格の尊重は何かと言ったら、自分がされたら嫌なことは相手には絶対にしない。相手に嫌なこと

をやってしまったなと思ったら反省し、繰り返さないということだと思います。ハラスメントだと指摘されて、そんなつもりはなかったと聞き直る人がいますが、そのつもりはなくても、人を傷つけることはやはりいけないことです。それをきっかけにして理解を深めていただければいいわけです。しかし、同じことを繰り返すとすれば、その被害者は傷つくし、あるいは組織の中でも問題が大きくなってしまいます。まず、自分がされたら嫌なことはしない、これが第一歩ですが、次に自分が見たくないことは改善する行動をとる。例えば、いじめや差別的言動を目にしたときに、少なくともはやし立てない、同調しない。最初は誰も傍観者です。そこから何か解決できないか、知識を得る努力をして、何らかの方法を探してみる。本を読む、インターネットで検索する、専門家に聞く。こういう講座に出るのもそうですが、自分が目にしたくないものは見なかったことにするのではなくて、何かできないかなと思って、知識を増やして考えてみるということが必要であると思います。

【特にセクシュアル・ハラスメントの場合】

セクシュアル・ハラスメントの場合ですが、受けとめ方には個人差があります。例えば「キムタクにされたら嬉しいのに、俺にされたら嫌だというのは差別じゃないか」と言われます。当たり前です。性的関係を誰と結ぶかというのは極めてプライベートなことで、木村拓哉さんとだったらデートしたいわと思ってても、この人とはデートしたくないわというのがあります。それがセクシュアルなことの本質です。性についての感じ方には個人差があるわけで、それは差別でも何でもない。性的な関係は、特定の方と結べば幸せだし、そうでない方に強制されたり迫られたりしたら嫌なことです。それを前提に強姦罪や強制わいせつ罪があるわけです。特定の人とするのはいいが、他の人からはされたくないということは当然ありま

す。相手が嫌がったら繰り返さないことです。

もしかしたら、大きな権限を持っている地位の方もみなさんの中にいらっしゃるかもしれません。そういう方が、上下関係のある下の方になる人と恋愛関係になることもあります。相手がウェルカムなときはハラスメントと言いませんが、別れる段になって、上下関係があるために別れられなくなることがあります。恋愛というのは、皆さんもご経験のある方は分かると思いますが、そのときどきですごく気持ちが変わります。そのため上司と部下との恋愛は、ハラスメントになりやすいです。始まるときはとてもウェルカムで幸福な期間があったとしても、途中から変わることもあります。上の方はラブラブのつもりであったのに、相手はとにかくこの論文を認めてもらうまではと思って我慢して付き合っているのかもしれない。もし一步を踏み出す場合は、そのリスクを十分に考えなければなりません。

6. ハラスメントに遭遇したり見聞したりしたときの対応

ハラスメントに遭遇したり見聞きしたときの対応を最後にお話しします。被害に遭った場合です。被害といっても程度はいろいろですが、例えば、レイプや強制わいせつのような深刻な被害があったとしましょう。そのときに、ノーと言って逃げられれば、その後、警察に行く、医者に行くなど、話は簡単なのかもしれませんが、ノーと言えなかった、あるいは、警察に行けないでただ家に帰って泣いていた、そういう場合もあるでしょうし、性的な関係を無理やり結ばされてしまったなど、いろいろなことがあると思います。その場合は、とにかく信頼できる人に相談しましょう。1人で抱え込まないほうがいいです。1日でも早いほうがいい。その晩、友だちにメールや電話をして聞いてもらうことでもいいです。可能な限り記録を残す。例えば、無理やりキスをされそうになって逃げ帰ってきたというときに、「こういう

ことを部長にされちゃったんだ」と友だちにメールをする。メールをすれば、お互いに受信、発信の記録が残ります。そういうこともできるし、加害者に対して声を上げることもできます。例えば、キスを無理やりされかかって逃げて帰ってきたというケースだったら、「先ほどキスをされかけたけれども、そういう強引なことはやめてください。私はそんなつもりはありません」とメールをする。やれるならやった方がいいと思います。証拠にもなりますし、「分かった、やり過ぎた」ということで謝罪し、当事者間でうまく解決できるかもしれません。

ハラスメントの場合、直後だと相手もハッと我に返って謝ってくれることがあります。時間が経つと、「いや、あのときあいつは、実はウェルカムだった」とか、「過去にこういうボーイフレンドがいたとか、自分から熱心に相談してアプローチしてきたよな」など、後になるといろいろ言い訳を思いつくものです。直後だと結構な確率で謝ってきます。今はメールやファクスなどいろいろな伝達方法がありますので、その場でノーと言えなくても、後で「ああいうふうに強引にやられたけれども、嫌だったです。次はやめてください」と言うと、「ごめん、ごめん」と言うかもしれません。後になって知恵がついてくるとそのチャンス逃してしまうので、できるならメールなどで抗議して謝罪を求めたり、謝罪文をもらったり、そういうことをやれるならやった方がいいと思います。

強姦されてけがをしたという場合は、お医者さんに行ったり、警察に行ったり、あるいは、破られた服などがあれば絶対に捨てないでとっておくことが必要です。

被害者から相談された場合にどうするか。セクシュアル・ハラスメントは特にそうですが、後から聞くと被害者の行動が軽率に思えることが多くあります。「なぜ2人だけで飲みに行ったの」と言いたくなります。しかし、まさか先生がその場

で嫌がることを無理強いするとは、学生は事前に予測しません。軽率だと仮にちょっと思ったとしても、加害者が悪いわけですから責めない。あるいは、実は先月こういうことをされたら打ち明けられたことがある。「もう1カ月も経っているよ、もっと早く言わないとだめじゃない」と思うかもしれませんが、その方も1カ月悩み続けていたのかもしれませんが。弁護士の感覚でも、もっと早く相談してよと思うことは多いですが、自分を信用して頼ってきてくれているわけですから、「なぜ3週間、4週間黙っているんだよ」と責めないで、「ああ、そう。大変だったね」と聞いてあげてください。そうしたら、もっと話してくれます。「1カ月前のことを今言われても……。1カ月前に相談してくれれば弁護士を紹介したのに」と言われたら、その人はそれ以上言えなくなってしまう。相談をされたということは、信頼をされたということなので、その信頼を裏切らないでほしいと思います。

特にハラスメントの相談機関の場合は、セカンドレイプ、二次被害という可能性もあります。とにかく、その相談された時点でのベストを尽くしてあげることです。それは弁護士も肝に銘じなければいけないことです。つつい弁護士も、そのとき証拠にとっておけばよかったのと思います。レイプをされて、そのときに服が破けた、ボタンが飛んだのに、それを捨てて、半年経ってから来る方がいらっしやいます。その方はその方で家の中でひきこもっていたりしているわけです。とにかく今からやれることにベストを尽くそうと励まして、なんとかやるわけです。お友だちにパーフェクトなことを求めることは無理ですが、でも、いじめやハラスメントの相談を受けたということは、本当にその方が信頼されているわけです。やりがいのあることだと思います。相談に乗ってあげてほしいと思います。

【適切な相談機関、専門家の支援を受ける】

適切な相談機関や専門家に支援を受けてください。そういう訓練を受けた弁護士もいるし、大学にはハラスメントの相談機関があります。でも、あくまでもそれは本人の意向を踏まえてください。例えば、セクハラをしたあの教授は許せないと思う場合はあるでしょう。しかし、本人が、「これは絶対に内緒にしてほしい。私はこのまま何もなかったことにして、とにかく早く就職したい。もうトラブルにはなりたくない」と言ったら、残念ですが、あくまでもハラスメントは個人のプライベートの問題で、性的自己決定権はその被害者本人にしかありません。ですから、本人の意に反して訴えることは人権侵害になりかねません。再発防止策は別の形でやったほうがいいと思います。例えば、その教授の研究室のまわりに、「セクシュアル・ハラスメントは許しません」というパンフレットを置く、そういうことはできるかもしれませんが、ご本人の代わりに相談機関に行って調査を求めることはできません。ご本人のプライバシーが傷つくかもしれないし、その方が黙って卒業したいと思う背景には、権力があるからかもしれないと、その方が不利益を被るかもしれない。それは私たちには責任はとれない、友人にも責任はとれないので、どうしても本人が、これは絶対に内緒、自分はどこにも申し立てたくないというのだったら、本人の決定に従うしかありません。ただ、友だちにいつどのように相談したかというのが、後で裁判になったときにポイントになり判決が変わり得る。被害者が敗訴した一審判決が控訴審で逆転したポイントの1つになった例もあります。もし被害を打ち明けられたら、メモを残してあげるといいと思います。もしかすると将来、ハラスメントの裁判や、あるいは労災認定になったときに、ポイントになってくるかもしれません。

【組織の問題】

組織の問題としては、先ほど話したハラスメントの厚労省の通知と同じように、ハラスメントは許さないと組織で宣言したり、懲戒規定を設けたり、研修を実施して、被害・二次被害を防止したり、あるいは、加害者を配置転換するなどの方法がとれます。被害者は、訴え出たことによって自分がトラブルメーカーだと思われることを非常に恐れます。トラブルが起こったことは間違いないことで、訴え出て、「また古田さんか」と思われたくないわけです。それなのに、「加害者と同じ職場は嫌でしょう」と被害者を配置転換したら、自分がトラブルメーカー扱いされたと受け止められますので、被害者本人が異動を希望するのでない限りは、加害者を配置転換するという配慮をすることになります。

7. ハラスメント相談機関

最後に相談機関のことです。立教大学には、人権・ハラスメント対策センターがありますので、そこにご相談ください。それから職場のハラスメントですが、行政機関として私がお勧めするのは、東京都労働相談情報センターです。ここは、東京都が労働施策として設置している機関で、この近くですと池袋事務所があります。私も民間相談員として週に1回通っていたことがあります。基本的には、東京都の職員の方が訓練を積んで労働相談に特化して使用者側からも、労働者からも労働相談を受けます。そして、あっせんという形で話し合いを進めて、例えば、「これは裁判になったら会社は負ける可能性がありますよ」などと助言して、解決金を払って解決させるところまで導くこともあります。でも、あっせんというのは強制力はなく、会社が、「東京都が何を言おうがうちには関係ありません」と言われれば、強制はできません。

それから労働組合があります。学生さんですと労働組合はつながりがないと思いますが、労働組

合は弁護士よりも強い場合があります。弁護士は、例えば、6カ月契約で労働契約を結んで更新をしてきた方が、あるときハラスメントについて抗議したら、「あなたは次の更新はないです」と雇い止めされてしまった場合、裁判に訴えて、今回の雇い止めは違法だという判決はもらえる可能性があります。使用者側に損害賠償金を命じることはあります。弁護士の場合は裁判で解決するのが普通です。その場合、法律に根拠がないことはできません。例えば、6カ月契約の更新を、期間の定めのない雇用、無期契約に転換しなさいという判決は出ません。労働契約法が改正されて、更新して5年になるとその後は無期契約になるという法律ができましたので、それにあたれば別ですが、判決では、契約をもう1回更新しなさいとは言えませんが、それ以上の無期契約への転換というのは絶対に出ません。しかし、労働組合で団体交渉をしますと、法律や契約で決まっているよりも上の条件を勝ち取ることができます。例えば、春闘という言葉聞いたことがあると思いますが、春闘がまさにそうです。裁判所は、「来年ベースアップを1%しなさい」と命じる判決は書けませんが、春季闘争、賃金闘争で、「賃金を改定する」、あるいは、「定期昇給を4,000円の幅だったものを5,000円にアップする」というふうに、労働組合と会社が労働協約という形で書類で協定すれば、労働条件はそのときから変わります。

そのように労働組合には強い力があり、判決よりもすばらしい解決を得ることができます。日本の労働組合は、伝統的には企業別労働組合が多数です。例えば、宅急便のクロネコヤマトさんだったらヤマト運輸労働組合、そういう形で1つの企業に1つの組合というのが伝統的に多いわけですが、中小企業などで労働組合がないという事業所があります。職場に労働組合がなくても、1人を入れるようなユニオン、地域ユニオンが結構あります。解雇されて駆け込むことも可能でしょうし、解雇になりそうだなと思って、勉強のために入っ

ておくという人もいます。労災やうつ病になってから組合に入って労災補償を勝ち取る例もあります。労働組合は非常に利用のしがいがあります。現在、労働組合の組織率は2割を切っており、労働者の多数は労働組合に入っていませんが、もっと利用のしがいがある組織だと思います。

また、若者の労働条件改善のために活動しているNPO法人POSSE（ポッセ）という団体もあります。「ポッセ」とインターネットで検索すればすぐに出てくると思います。代表の今野さんは、企業とどう戦うか、というような本も書いています。NPO法人で情報を得ることもいいと思います。ただ、NPO法人の場合、団体交渉権がないので、NPO法人で「それはひどいね」となり、解決のために行動することとなったら、専門家、弁護士を紹介したり、ユニオンを紹介したりということであつなぐようです。

それから、労災認定をしたり、めちゃくちゃな長時間残業をさせられているのに、サービス残業で全然残業代をもらっていない、あるいは、30日前の予告もなく即時解雇されたというような労働基準法違反を捜査するのは、労働基準監督署です。残念ながら労働基準監督署はあまりにも人員が少なすぎて、親切に対応していただけないことも多いようです。違反申告をすれば労働基準監督署は受けなくてはいけないのですが、相談だけで帰らされてしまうことが結構多いので、弁護士や労働組合の支援を受けていったほうがいい場合が多いと思います。

それから、ストーカー被害でしたら警察が受け付けます。警察の対応が悪いと思った場合には、弁護士に相談の上で警察に行く。

弁護士の場合、費用が非常にかかるのではないかと心配されることがあります。弁護士は民間人で、公務員と違って国や自治体から給与が出ているわけではないので、相談を受けた方から相談料をいただくのが普通です。学生さんや生活保護受給者など一定の年収以下の場合には、法テラス（日

本司法支援センター)が、相談料などの本人負担を無料にするという仕組みもありますので、調べれば費用を払える範囲で弁護士に依頼することも可能だと思います。

<質疑応答>

○質問1 2点お聞きしたいと思います。1つ目は、守秘義務との関係で、加害者と思われる方に対して、何をどのように、どこまで説明する必要があるのかということ。2つ目は、被害者が話されたことはすべて事実であると事実認定をする方向にあるのか、それとも、要件が整わないと事実であると認定されないのか、ということです。

○古田氏 セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメント調査で、事実確認をする場合でよろしいですね。単に相談を受けたというだけではなく、被害者とおっしゃる方が、調査して何らかの対応をとってください、と申し出ている場合ですね。

大学、あるいは職場でもそうだと思いますが、相談だけで終わるというケースも結構あると思います。「これはハラスメントですか」と質問されて、「それはハラスメントに当たります、どうされますか」と回答したら、「とりあえずきょうは申し立てはしません」と言えばそれで終わるのですが、「これは悪質なので、私以外にも被害者が起きたら大変だから、ぜひ事実認定してほしい」、あるいは、「加害者を処罰してほしい」、「加害者を配置転換してほしい」、「謝罪してほしい」、「降格してほしい」などということもあります。被害者とおっしゃる方が、「記録にだけ残してくれればいい」ということでしたら別ですが、相手方の処罰や不利益処分を求める場合は、相手方にも不当な懲戒処分を受けないという人権がありますので、被害者ご本人が言っている内容について、まず被害者調書をとります。原則、複数の担当者が聴取にあたるとしています。被害者本人の訴えを調書にとり、これを相手方に伝えてよいかを被害

者に確認すべきです。「要旨ならいいです」と言うか、「そのまま見せても構いません」と言うか。大学や会社がセクシュアル・ハラスメント調査をすることになったら、それは責任も伴います。相手に不利益処分を求める場合ですので、「これは困るけれども、これは見せてもいい」というのか、それぞれ確認が必要になります。被害者が主張している事実を加害者に一切伝えないということはいけません。いつ何があったか。たとえば、7月4日に無理やり飲みにつれて行かれて、そこで抱きつかれてキスされそうになって、慌てて逃げて帰ったというとき、いつ起こったのかを教えてもらわなかったら、加害者はアリバイがあってもアリバイを証明できないことになります。加害者にも防御権がありますから、証拠を見せるかどうかは別として、ハラスメント行為が何かということ特定しなければ防御できません。事実についての主張は、絶対に明確にする必要があります。証拠を見せるかどうかは、その委員会なり会社の方針によると思います。原則、全てオープンにして事実認定するという場合もあるでしょう。でも、裁判ではない形で解決したいという目的で、組織内の委員会を利用する方が多いと思いますので、証拠の全開示が必ず必要ということはないと思います。ただ、被害者が調書は見せないでほしいと希望していても、外形的な事実、何月何日どこで何があったということは、教えることになりすよと了解を受けておくことです。

事実認定はさまざまです。深刻なハラスメントであればあるほど、加害者とされる人が認めないことが多いです。例えば、私が職場で猥談をしたことで、聞きたくもない性的な会話を聞かされて嫌な思いをしました、と、私が職場で加害者として訴えられたとします。そうしますと、そのくらいは認めるでしょう。「それは確かに言っていました、悪うございました、すみません」と言えば、それで私は事務所をクビにならないと思います。けれども、レイプをした、強制わいせつをし

た、それに近いことをしたとなると「そうでした」というのはまれで、「彼女が誘ったんです」と言って被害女性に責任を転嫁するか、「そもそも事実無根です。もともと彼女が自分に思いを寄せていたけれど、それを私が受け入れなかったから報復的な意図をもって全くのうそを言っているんです」と言う場合もあるでしょう。これを事実認定するのは簡単ではありません。

そういう場合、大学はどうしているかという、ハラスメント対策委員会の中で調査委員会を立ち上げて認定する場合があります。あるいは、第三者委員会をつくって、弁護士を中心とする第三者委員会に認定してもらうなど、いろいろな形があります。被害が深刻であればあるほど大学は放置できません。被害者、加害者の言い分が180度違って、密室なので白なのか黒なのか全く分からないとなったら、グレーゾーンで、「残念ながら事実認定できませんでした。あとは裁判でやってください」となる場合もあります。事実認定して、強制わいせつ事件だということで懲戒解雇して、それで裁判になって大学が負けることも可能性としては十分あるわけですし、何とも言えません。密室での深刻な性被害というのは、ほとんど目撃情報がありません。そうなる前後で見る。直後に謝っているかどうか、前々から彼女が「あの教授は何かちょっと嫌な感じがするんだ」と言っていた、前後のメールのやりとりなどで推認したり、あるいは、特に性的なハラスメントの場合、同じ人物がいろいろな人にセクハラをしている場合があります。その場合、彼女とは絶対なかったと言われても、事実認定できる場合もあるかもしれません。だから、これは本当にケース・バイ・ケースで、裁判官とやることは同じです。前後にどんなことがあったのか。被害者として訴えている人が、いつ誰に相談したのか。その直後に医者に行っただけで事件を打ち明けたり、不調を訴えたりしているのか、それともピンピンしていたのか。そういう前後の事情をトータルで判断して、加害行為が

あったのか、どちらが被害者だったのかという認定をしなくてははいけません。

事実認定が難しいからといって長々引つ張るわけにもいきません。大学の場合、学校に来なかったら単位をとれなくて、大変なことになってしまうかもしれません。ある事例でですが、大学の調査が遅すぎたということで、損害賠償を命じられた例もあります。深刻なハラスメントほど事実認定は難しいので、弁護士に相談するなどして、適切な対応をとったほうがいいと思います。場合によっては、被害者本人にも弁護士を頼んではどうかと言ってもいいと思います。加害者側にも被害者側にも弁護士がついたら、「こんな証拠があるのに、どうして認定しないんですか」と整理してくれるわけです。逆に、加害者側についた弁護士は、「どうしてこれがハラスメントですか、彼女の嘘八百です」となる。弁護士はお互いに依頼者のために100%ベストを尽くすので、逆に難しくなることもあります。そういうことがハラスメントの事実認定で実際に起こることです。

○質問2 大学や一般的な組織でハラスメントの相談室が設けられていると思いますが、例えば、性的に深刻な被害に遭ったわけではなく、日常的に行われている不快な言動で、その1つ1つは深刻なものではありませんが、積み重なって業務に大変支障を来している、結果的に残業を強いられているような状態で相談に来た場合、調査をお願いしますという本人の意志に基づき調査を行うことが前提の話ですが、その際、この調査委員会のメンバーは、完全に第三者的立場で見ることができるようでしょうか。と申しますのは、組織の中で行うことですので、学内での調査、組織の中の調査の場合、パワーバランスというのが暗黙の了解であると思います。パワーバランスに流されてうやむやになったり、結局、泣き寝入りになってしまった。もしくは、理由が不明瞭な状態で、調査、事実確認ができなかったため、調査委員会は閉じ

てしまった、そのように、せっかく訴えたのに訴え損になったような例はあるのでしょうか。

○古田氏 残念ながら、おそらくあると思います。二次被害の防止と書きましたが、二次被害が実際に起こることがあるから、二次被害を防止しなくてはと言っているわけです。例えば、企業ですと、ハラスメント対策の部署が人事部内にあるところもあります。人事担当取締役のところには誰が相談に行くでしょうか。セクハラの措置義務が規定されたから、形だけ対応しているだけで、ハラスメント問題に取り組む姿勢に欠ける会社がそういうことをやるわけです。

先ほどのご質問に対して答えたように、弁護士であっても、正直言ってどちらか分からないというケースはあると思います。調査委員会がもう結論を出せないということはあり得るけれども、訴えてきたご本人からすれば、「私がここで意を決して申し立てたのに、もみ消された」と思うかもしれないです。だから、中立的にやって、別にどこからも何も圧力はかかっていなくても、分からないということはあるかもしれない。それは、裁判官にしかできないということかもしれないですが、人事担当のところにはハラスメント相談室があるようなところはいかにもやる気がない感じがするし、会社自体が労務政策としてブラックな会社は、ハラスメント相談室があったとしても意味がない、それはもうひどいわけです。明らかに違法というレベルだったら動いてくれるかもしれませんが、「受けとめ方の問題なんじゃない」という感覚の職員もいらっしゃるかもしれないので、多大な期待はできないというケースはもちろんあるかもしれない。弁護士もそうですが、弁護士のところへ行っただけでも、何の役にも立たなかったと帰られる方もあるかもしれない。立教大学の人権・ハラスメント対策センターは一生懸命ハラスメントをなくそうと思ってこういう講演会を持っていらっしゃる。けれども、残念ながら、すべて

の方の期待に応えることはできないかもしれないし、加害者がたくさん証拠を持っていて被害者側に有利な証拠がないと認定するのは難しいケースは裁判でもあります。結局、ハラスメントの紛争は、相手が認めて謝ってくれればいい解決ができますが、否定された場合に証拠がなければ、残念ながら負けるケースもあります。あるいは、一番で負けたけれども、控訴して勝つ場合もあります。すべてのケースは訴えればうまくいくとは安直には申し上げられません。1人の弁護士がだめだったらセカンドオピニオンで別の弁護士に行ってみるのもいいし、大学のハラスメント対策センターではいまいちだったけれども、NPO 法人に行ってみたらよかった、女性ユニオンに行ってみたらよかったなどがあるかもしれない。同じ悩みを持っている人はいますから。企業内、組織内のハラスメント対策センターは1つの選択肢で、たまたまその担当者と気が合わないかもしれないけれども、別の担当者ならいいということがあるかもしれない。

○質問3 2点あります。1点目は、ハラスメントというと、例えば、マタニティ・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどいろいろあります。きょうのお話の中で、判断基準が、苦痛に感じるかどうか、アンウェルカムかどうかということですね。これは一般の人がハラスメントの定義として、その判断基準が「被害者と思われる人が嫌だなど思ったらそれはハラスメントである」ということで納得するのでしょうか。

2点目です。例えばマタニティ・ハラスメントの場合、おなかが大きくなって、まわりの善意の同僚が、「もうおなかが大きくなったから、そろそろ会社を辞めたほうがいいんじゃないの」というようなことを全く善意で言ったとします。ところが、受けたほうは、「私を排除するつもりではないか」と捉え、これでハラスメントになるわけですね。それから、フランスのインテルという会

社で、自殺者が大量に出たとき、フランス政府としては大きな対策を施したと思います。どういう対応をしたのかはもう覚えですが、もし先生がお分かりになれば教えていただきたいと思います。

構造的にも暴力ですね。マタニティ・ハラスメントにしる、インテルの場合にしる。構造的な暴力をなくすためには、人権の意識は大事なかもしれないですが、構造的なものをなくしていくには、法令をつくったり判断するだけでは、なかなかならないような感じがします。学校であれば、例えば、学校のスクールカーストという言葉が出てきて、メカニズムに組み込まれてしまっているの、これをどのように解きほぐしていったらいいか、みんなが楽しく、いじめがなく、快適に過ごせるようにするのか。善管注意義務を会社が十分に発揮できるような環境というのは、どういう形で可能なかというようなことをお聞きしたいと思います。

○古田氏 ありがとうございます。難しいご質問です。不快に感じさせるかどうか、不快に感じるかどうかが判断基準であるということで、納得できるものなのか、一般の人は納得するだろうかと言われましたが、違法かどうかと、ハラスメントに当たり得る行為かどうかは違ってきます。私もたまたま、ハラスメントをされたとおっしゃる方にお会いして、それはそうかもしれないけど、それほどのことかと思うことはあります。それは裁判で訴えたら違法なレベルではないと言われると思います。例えば、責任が重い仕事を急にさせられた、というようなケース。セクシュアル・ハラスメントの場合は、事柄がセクシュアルと限定がついているので、性的なことというのはもともと人格と隣り合わせですから、不快に感じさせたらこれは納得していただくしかないと思います。それ以外のパワー・ハラスメントになると、不快に感じさせたらすべてハラスメントになるとまでは断定できないと思います。どちらかというところ攻撃的

だったり、人格を傷つけたり、侵害したりということ、それがハラスメントですね。ただ、人格を傷つけるような内容ではなく、ただご本人が不快に思っただけでは、ハラスメントとは言いがたいかと思います。不快に感じられて、人格を傷つける行為がハラスメントの定義だと思いますが、おおよそ言いがかりとしか思えないということであれば、それはハラスメントに当たらないと思います。

それから、インテルについては、すみませんが、私は存じ上げないです。

あと、ハラスメントをなくすためにとって、なかなかならないとおっしゃっていました。私もならないのは同感です。残念ながら、モグラたたきかなという部分もないわけではないのです。それでも、セクシュアル・ハラスメントは、たぶん少し減ったのではないかと私は思っています。女性差別は、前よりひどくなったということはないと私は思っています。差別の対象が形を変えて別の弱者に移っているだけなのかもしれませんが、DV、セクシュアル・ハラスメントという言葉を与えることによって、理解が深まることは間違いなくあります。体罰という言葉も、「あれは体罰ではないよね、暴力だよ」と言った段階で、これは犯罪だと気づかれることがあると思います。

もちろんいじめやハラスメントの全くない世界になると私は楽観しているわけではないですが、言葉を与えて減らすことによって、その問題はもしかすると少しは正されるかもしれない。それからさらに進むかもしれない。でも、ブラック企業が最近横行していることからすると、社会が、特に寛容でない社会になっていけば、いじめは深刻化していくと見るべきかもしれません。しかし、必ずしもそうでもない部分もある。だから、過度に悲観しすぎず取り組んでいくのがいいのではないかと私は思っています。

以上