



人権侵害とその制度的・組織的対応について：セクシャル・ハラスメントの事例を通じて

著者	福田 幸夫
雑誌名	筑紫女学園大学紀要
巻	17
ページ	245-264
発行年	2005-01-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1219/00000915/

人権侵害とその制度的・組織的対応について

—— セクシャル・ハラスメントの事例を通じて ——

福 田 幸 夫

A Infringement of Personal rights and a
Countermeasure of Institution in The Organization.

—— A Study from the Case of Sexual Harassment. ——

Sachio FUKUDA

1. はじめに

“セクシャル・ハラスメント (Sexual harassment)” という言葉は、今や一般社会においても広く認識されていると思われる。一般的には“セクハラ”といった略語でも通用し、職場や学校の環境における受け手が嫌がる性的行為及びそれに類する行為である。それは、受け手に対する人権侵害に他ならない。

これまでの自分のソーシャルワークの実践においても、所属する社団法人日本社会福祉士の成年後見制度研究委員会のメンバーに加わったことがきっかけとなり、福祉サービス利用者の権利擁護活動並びに人権侵害の課題に否応なく取り組むこととなった。加えて、東京都障害児者入所施設サービス評価事業の第三者評価委員（通称：福祉オンブズマン）に推挙されたことが、現場に起こる様々な人権侵害の相談から解決に至るまでのプロセスに、弁護士や臨床心理士との協力のもとにソーシャルワーカーとしての力量が試されることとなった。

2000（平成12）年4月、改正民法が施行され、従来の準禁治産・禁治産制度

が、補助・保佐・後見という新たな3種類の成年後見制度に再編された。それに伴い、(社)日本社会福祉士会の成年後見センター“ばあとなあ”の発足とともに成年後見人養成研修が開始され、社会福祉士の成年後見人としての活躍が、特に痴呆性高齢者、知的障害者、精神障害者の日常生活の継続を支援する財産管理と身上監護の実践に期待されるようになった。この研修プログラムの検討から実施までに関わり、自らも研修を修了した後、折しも東京家庭裁判所から痴呆性高齢者の親族後見人に対する成年後見監督人の依頼があったことがきっかけとなり、直接の成年後見人の受任2件、委任代理契約・移行型任意後見契約締結と合わせて、4件の痴呆性高齢者の成年後見活動に関わるようになって、自らのソーシャルワーク実践における権利擁護活動は大きなウエイトを占めるようになってきている。

折しも、今年度から本学のセクハラ相談委員に任命されたことにより、新たに教育現場のセクシャルハラスメントという学内の人権侵害・権利擁護活動にも関わることとなった。また、後述する事例にもあげた福祉現場の職員によるセクハラへの社会福祉士による対応を考察する機会が与えられた。

ここで、セクシャル・ハラスメントという人権侵害への制度的・組織的対応を考察するとともに、効果的な解決方法を探ることとする。

2. 人権侵害とセクシャル・ハラスメント

(1) セクシャル・ハラスメントと人権

セクシャル・ハラスメントという行為自体は、異性間、特に女性が男性から受ける性的行為に関する感情に起因する問題である。これは人間の社会生活上に起こり得る問題であり、決して新しい問題ではないと思われる。しかしながら、この問題が欧米先進諸国で取り上げられ、短期間のうちに広く人々に認識されて対応が整備されてきたのは、ジェンダー、フェミニズムや女性差別といった概念を超えた社会生活を送る上での処遇の平等化、人権侵害に対する世間の関心の高さに起因するものと思われる。

ところで、“人権”と“権利”については、両者の区別はつきにくく、混同

されて使われているように思われるが、本稿では、以下のように仮定しておきたい。

- ・“人権 (Human rights) ”...人間が生まれながらに持っている自由・平等の権利
- ・“権利 (Right / Claim) ”...一定の利益を享受する、選択意思に基づく主張あるいはその手段

一般に“人権侵害”あるいは“人権擁護”といった場合、生存権に代表される人間固有の普遍的な権利が侵されている状況と、その危機に対抗する手段あるいは修復・復権のための具体的な行動を意味するものと考えられる。監督官庁を強いて特定するとすれば、法務省の管轄ということになろう。

一方、“権利侵害”あるいは“権利擁護”といった場合には、個人の意思により選択された行動に対する障害、その状況を予防することまたはその危機に対抗する手段を意味するものと考えられる。監督官庁は、厚生労働省といえるであろう。

ちなみに、日本国憲法には国民の“自由”や“権利”に関する条文規定が数多く存在するのに対し、社会福祉関連法には福祉サービス利用者の“人権”や“権利”という表現は、社会福祉法をはじめ、いわゆる福祉六法に至っても見あたらない。そんな中、“障害者基本法（昭和45・5・21法律第84号）”第3条の基本的理念の条文には、「すべて障害者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有するものとする。」と権利規定が明記されている。

また、“児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律（平成11・5・26法律第52号）”第1条の目的の条文では、「この法律は、児童に対する性的搾取及び性的虐待が児童の権利を著しく侵害することの重大性にかんがみ、児童買春、児童ポルノに係る行為等を処罰するとともに、これらの行為等により心身に有害な影響を受けた児童の保護のための措置等を定めることにより、児童の権利の擁護に資することを目的とする。」と、児童の権利の擁護が明記されているにすぎない。

話を戻すと、セクシャル・ハラスメントを規定する法律として、わが国では、“雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（昭和47・7・1法律第113号）”の第3章に、女性労働者の就業に関して配慮すべき措置が明示されている。その第21条の職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮の条文では、「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女性労働者の対応により当該女性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女性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。」と規定している。

セクシャル・ハラスメントは、重大な人権侵害のひとつであるという認識の上で、次項以降その定義と対応を考察する。

(2) 社会生活環境におけるセクシャル・ハラスメントの定義

セクシャル・ハラスメントは、まず以下のような行為により具現化される。

肉体的な嫌がらせ

- ・身体へ接触する（触れる、撫でる、つねる等）。
- ・性的行為の意図を持ったキスをする。

言動による嫌がらせ

- ・露骨な性的冗談（いわゆる“下ネタ”）をいう。
- ・相手の性や私生活等の触れられたくないプライバシーにコメントする。
- ・相手の容姿や外見に対する一方的、屈辱的な言動をいう。

身振りによる嫌がらせ

- ・相手にウインクを送る。
- ・あからさまに相手にうなづく。
- ・指さし、身振りを使った性的な表現をする。

図画、文書、情報メディア等による嫌がらせ

- ・職場にヌードポスターを貼る。
- ・露骨なラブレターを送る。

- ・インターネットのアダルトサイトを見せる。
- ・電子メールで猥褻な写真を送る。
相手に対する感情的な嫌がらせ
- ・性的な理由により意図的に孤立させる（仕事を与えない等）。
- ・人前で差別的な態度・行動をとる（根拠のない噂を流す等）。

アメリカでは、1970年代からの女性のめざましい社会進出に呼応するようなかたちで、あからさまに女性に対する上記のような行為が起こり、それを拒否したような場合、その腹いせに露骨な嫌がらせを受けたり、場合によっては上司により職場を解雇されるようなことが起こりえたのである。

そのようなアメリカでも、直接セクシャル・ハラスメントを禁止する法律はない。法的な対抗手段としては、雇用上の差別を禁止した「連邦公民権法」の第7編に規定されている雇用上の性差別に対する判例の積み重ねによるところが大きい。それは、以下のような規定である。

§ 2000 e - 2 条(a)以下の行為は使用者の違法な雇用慣行とする。

- (1) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、個人を雇用せず、その雇用を拒否し、解雇すること、あるいは雇用に関する報酬、期間、条件または特典について、差別待遇を行うこと、あるいは
- (2) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪い、奪う可能性のある方法で被用者または就職志願者を制限、分離、類別すること、あるいは被用者たる地位に不利益を及ぼすこと。

同法は、EEOC (Equal Employment Opportunity Commission ~ 連邦雇用機会平等委員会) を差別の行政救済機関として設置し、以下の機能を付与している。

差別の申立てによる事実の調査を行う。

差別の申立てに正当な理由があると判断した場合、調整、説得による差別の是正を行う。

説得が不調に終わった場合、自ら民事訴訟を提起することが可能。

公民権法第7編について、連邦政府への解釈や意見具申が可能。

差別の判断基準としてのガイドラインを作成。

1970年代以降の EEOC の権限強化の動きにより、EEOC は1980年に“セクシャル・ハラスメントに関するガイドライン”が策定された。このガイドラインは、行政機関の準則であり、直接の裁判規範ではないものの、アメリカにおけるセクシャル・ハラスメントの訴訟ではこのガイドラインの内容が尊重された判決が下されている。その内容は、次のようなものである。

§ 1604～11 セクシャル・ハラスメント

(a) 性に基づくいやがらせは、第7編703項に違反する。不快な性的接近、性的行為の要求、並びに性的性質をもつ口頭もしくは身体上の行為は、以下のような場合、セクシャル・ハラスメントを構成する。

- (1) かかる行為への服従が、明示もしくは黙示に、個人の雇用条件を形成する場合、
- (2) かかる行為への服従もしくは拒絶が、その個人に影響する雇用上の決定の理由として用いられる場合、または、
- (3) かかる行為が、個人の職務遂行を不当に阻害し、または、脅迫、敵意もしくは不快な労働環境を創出する目的もしくは効果を持つ場合。

アメリカでは、法的救済を受けることができるセクシャル・ハラスメントの形態として、次の2つのタイプが規定されており、わが国でもこの分類が引用される場合が多い。

代償型（対価型）セクシャル・ハラスメント (Quid Pro Quo Sexual Harassment)

何らかの雇用上の利益の代表として性的要求がなされる場合。性的要求に応じて、昇進や解雇を示唆される。

職場環境型セクシャル・ハラスメント (Hostile Work Environment Sexual Harassment)

経済的な利益に直接影響を与えるものではないものの、女性にとって不快で、耐え難い職場環境を形成している場合。

アメリカ EEOC のガイドラインである(1)と(2)に該当するものが“代償型

(対価型) セクシャル・ハラスメント”，(3)に該当するものが“ 職場環境型セクシャル・ハラスメント”である。特に(2)の実態は，職場内の上司・部下の関係等の階層構造に起因するものであり，上司の言動に対して部下は服従せざるを得ないという状況のことを，パワー・ハラスメント(Power Harassment)という場合もある。

一方，ヨーロッパでも，EC (European Commission) が1991年“ 職場における女性と男性の尊厳の保護に関する委員会勧告 {セクシャル・ハラスメントと闘う手段に関する行為規範 ~ European Commission Recommendation on protecting the dignity of women and men at work, 1991(92/131/EEC) and the Code of practice on measures to be taken to combat sexual harassment(1991)} の中で，以下のような定義がなされている。

第1条 加盟国が，職場での男女の尊厳を脅かすような性的性質をもつ行為，その他，性に基づく行為に関する意識啓発の行動を取るよう勧告する。上司及び同僚による以下のような行為は受け入れ難い。

- (a) 受け手にとって不快な行為，不合理な行為，威嚇的な行為。
- (b) 使用者または労働者（上司や同僚を含む）によるそうした行為を拒絶あるいはこれに服従することが，受け手の職業訓練の機会，雇用機会，雇用継続，昇進，賃金などに関する決定の基礎として明示的・黙示的に利用されるような行為。
- (c) 脅迫的，敵対的または屈辱的な職場環境を作り出すような行為。

表現の多少のニュアンスの違いはみられるものの，アメリカでも EC でもほぼ同義の定義であるといえよう。

(3) セクシャル・ハラスメントをめぐる論点

わが国では，1980年代からセクシャル・ハラスメントの行為とその損害賠償を争点とする訴訟が起こされはじめている。わが国のセクハラ訴訟の黎明期に法廷で争われた，いわゆる“ 福岡セクハラ事件” と呼ばれる事件は，以下のような概要である。

性的な噂を流し、女性を退職に追い込んだ事件¹⁾

[事件の概況]

雑誌編集等の業務に従事する女性社員が上司である編集長から「けっこう遊んでいる。おさかんらしい。不倫をしている」などの誹謗中傷を受けた。その後、編集長は女性に転職を勧め、「遊び好きのくせに」など言い、両者の関係は悪化した。専務は、これに対する報告や訴えに対し、両者の話し合いによる解決を指示するにとどまり、原告は退職するに至った。

[判決]

中傷を行った編集長の行為は、女性の人格を損ない、働きやすい職場環境のなかで働く女性の権利を侵害するものである。会社は、上司の行為について使用者としての不法行為責任を負う。また、会社は、従業員が働きやすい職場環境を調整する義務を怠った点においても不法行為性が認められる。損害賠償150万円の支払い。(福岡地裁平成4年4月6日)

訴訟社会であるアメリカとわが国の伝統的な労使関係といった土壌の違いから、両国を直接比較検討するのには無理があるが、法制度上はわが国でも男女の雇用平等が実現している以上、セクシャル・ハラスメントの問題も確実に社会的に認知されてきた。この点に関してもわが国固有の課題ではないものの、そこには以下のような論点が存在する。

受け手の感情

セクシャル・ハラスメントの定義にあたり、共通の要素がある。これは、受け手の不快な感情の有無が大きく影響しているという点である。

「セクシャル・ハラスメントがどう定義されようとも、最優先される原則が一つある。それは、セクシャル・ハラスメントは受ける側が望まない行為であるということだ。」²⁾

セクシャル・ハラスメントと推察される行為を受け手が許容できるかどうかは、受け手がその行為をどう感じるかによるところが大きい。その行為がセクハラか否かを区分することは極めて感情的で曖昧なものであり、

アメリカでも訴訟上の争点となった部分である。

根強い女性差別

わが国では、地域性的の問題もあるものの、依然根強い男尊女卑・女性差別的な思想が色濃く残っている地域も存在しているものと思われる。

特に雇用関係で言えば、「女性は職場の花」、「お茶くみ」、「コピー取り」、「寿退社(結婚退社)があたりまえ」等々の労使慣行が未だに払拭されていない職場もないわけではない。そんな差別意識が、セクハラを生み出す土壌でもあると考えられる。

恋愛との違い

男性と女性であれば、当然のこととして、お互いもしくはその一方が恋愛感情を持つことは特段不思議なことではない。しかし、社内恋愛には、職務遂行上いくつかの制約があったり、オープンのできない事情も考えられる。セクシャル・ハラスメントは、恋愛関係と混同または意図的に語られる場合があるものの、前述のとおり、受け手が望まず、なおかつ差別的、威圧的な行動にエスカレートした場合、恋愛とセクハラの違いは歴然としている。

勘違い

セクハラに加害者側の弁解として、「相手が自分に対し好意を抱いていると思ったから」といった自分の行為に対し、犯罪性を否定する意味で、「勘違い」であったと主張されることがある。これもモラルの問題といえよう。

雇用(労使)環境上の問題

セクシャル・ハラスメントが、単なる受け手の不快感・嫌悪感に終わらず、心理状況や雇用・日常生活にまで深い影を落とすのは、セクハラに真正面から取り組み、その撲滅をめざす職場の姿勢の差異によるところが大きいものと思われる。その点では、職場における上司、同僚の枠を越えたセクハラ防止や問題解決の取り組みや、監視体制等の確立が求められる。

3. 事例検討 ～社会福祉施設現場におけるセクシャル・ハラスメントとその対応

以下は、2003年に社会福祉施設の現場で起こったセクシャル・ハラスメントの事例である。

(1) 事例の概要

東京都C区の業務委託を受けた社会福祉法人H会が運営する特別養護老人ホーム（指定介護老人福祉施設）Iホームのパート職員Aさんが、上司であるB氏から執拗なセクシャル・ハラスメントを受けていると、C区職員である社会福祉士のS氏に相談を持ちかけたところから、セクハラの実事が明らかになった。

Aさんは、文系4年生大学卒業後、一般企業に就職したが、社会福祉に興味を持ち、退職後専門学校で社会福祉士受験資格を得てから、Iホームに非常勤職員として就職した。折からの長引く不況で、Iホームでも常勤職員の雇用を見合わせており、非常勤職員としての採用枠も高倍率であったという。就職時選考の面接にも関わっていたB氏は、「非常勤職員で採用せざるを得なかったものの、しばらくがんばれば常勤職員への採用の道もある。」と常にAさんに伝えていた。職場でも直属の上司であったB氏に対し、Aさんは最初は悪い感情は持っていなかった。しかし、「職場の実情をもっと詳しく教えてあげるから、勤務終了後会議室で話そう。」とか、「職場内では言えないから飲みに行って話そう。」という誘いが多くなる。また、「君のことが好きになった。いつも君のことを考えている。つきあって欲しい。」というように、話がだんだんエスカレートしていった。

職場に対しては好印象をもち、利用者にも優しく接し、仕事にも前向きに対応しており、常勤職員への希望が捨てられなかったAさんも、さすがにBさんの行動には嫌悪感を抱き、妻子あるBさんを決して恋愛対象と見ることはできなかった。その間、BさんはAさんの身体に触れるようになり、執拗に交際を迫るようになっていった。

いたたまれなくなったAさんは、C区役所高齢福祉課職員で、区内の福祉オ

ンブズマン制度等権利擁護の担当職員でもあった社会福祉士のSさんにいきさつを相談することになる。その時点でAさんは、「もう職場にはいられないし、事実を明らかにすれば、周囲にも迷惑がかかるので、自分から退職する。ただし、こういう事実があったことをSさんには知らせておきたかった。」と涙ながらにSさんに訴えている。

相談を受けたSさんは、このままこの事実を隠し、被害者であるAさんが一方的に退職するという不利益を被り、その一方で加害者側であるB氏が何のお咎めもなしという状況にはどうしても納得ができなかった。Sさんは、このままではB氏の行為により今後も誰かが被害を受けること、セクシャル・ハラスメントは許されない人権侵害行為であることを時間をかけてAさんの心理状態に配慮しながら説得、法人を管轄するC区の人事課セクハラ担当部署に相談する同意を得て、B氏の件を訴えることになった。

C区人事課は、担当職員が複数回Aさんから事情を聴取する一方、B氏本人とIホーム施設長に事実確認と調査を要請した。Aさんの聴取時にはSさんが付き添ったが、セクハラ行為について思い出したくないAさんに対し、事実確認の手段と言いながら、複数回事情を聴取したことについて、Aさんの心理状態も不安定となり、退職の意思は変わらなかった。

一方、Iホームでは、C区担当職員からの情報を受けて、施設長がB氏から事実確認の聴取を行っている。最初は事実を否定していたB氏も、最後には事実を認め、社会福祉法人H会理事会は、B氏に厳重注意と軽微な減給処分を申し渡している。

結局Aさんは自分から退職願を提出、B氏は処分終了後、以前と何も変わらず勤務に就いている。

(2) 事例に基づくセクシャル・ハラスメント対応の考察

これまでは対応法制度等の内容について考察してきたが、上記のようなセクシャル・ハラスメントの発生を受けた場合の組織的な対応について、この事例を通じて考察していきたい。

まず第一に考慮されなければならないのは、受け手である被害者の心情であろう。特に事実確認のあり方については、その心情に配慮した対応には非常にデリケートなものがある。そこには、以下のような心情が現れる。

加害者を責める怒りの感情

セクハラ行為を放置もしくは黙殺してきた職場（組織）や周囲の人々への
の懐疑心

自分に非があったのではないかという自責の念

やはり、ここでは、相談に対応する者には、ことのほかケースワークの原則である、“受容”、“意図的な感情表出”、“制御された情緒的関与”、“非審判的態度”が求められる。セクハラ被害者である受け手の心理的な解決に向けてのサポートが重要であることは言うまでもない。

第二に、職場における日常のセクシャル・ハラスメントの取り組みの温度差である。C区では、人事課がセクハラ所轄として、セクハラ防止の周知徹底、職員研修、相談対応の整備を行ってきている。ただし、いわゆる“公設民営”の区立施設の運営委託を受けた社会福祉法人では、いわゆる現業職員に圧倒的に女性が多いこと、法人幹部職員にもセクシャル・ハラスメント防止の意識が欠けていたこと、職場恋愛が多く、結婚、破局、不倫関係等の職員の問題に関しては目をつぶるような風潮があり、セクハラもこの延長線上であると軽視されていた等があげられる。監督庁と委託先の温度差が、この事例を複雑なものとしている。

第三に、第二の延長線上にあるものであるが、監督庁、委託先の法人の、この事例等実際にセクハラが事実として起こったときの対応の差の問題である。Aさんは、信頼できる区職員の社会福祉士のSさんに相談を持ちかけている。これは、職場である法人内にはAさんが相談できる体制がなかったか、あるいはあっても非常勤職員であるAさんには知らされていなかったか、もしくは相談体制があったとしても、その法人（自分の職場）にはAさん自身相談する意思がなかったかのいずれかであったものと考えられる。また、同じ職場の職員という内部調査の限界も指摘できる。

いずれにせよ、Aさんの職場では、全くセクハラの問題には対処できていなかったものと思われる。それどころか、監督庁であるC区人事課からのヒアリング（事情聴取）には応じているものの、委託先としての区と法人の利害関係が、B氏の言動の変化にも現れているように思われる。B氏は、当初セクハラ的事实を全否定し、その行為を同意の上での恋愛行動だと主張している。それがAさんの主張と食い違っていることから、Aさんにも再度のヒアリングが行われており、これが、Aさんの心情にも負担を大きくする結果となってしまった。その後、B氏はセクハラ的事实を認め、法人理事長による厳重注意と、3か月の給与の半額減給処分を受けている。複数回のヒアリングの後には、B氏と上司との口裏合わせが行われ、「委託元の区の心象を悪くすると、あとあと面倒なことになるから、潔く事実を認めてくれ」とB氏が説得されたようだという情報が、後にSさんの耳にも入っている。

第四に、受け手のフォローアップの問題があげられる。Aさんは、「自分のことで、いろいろな人に迷惑をかけている。職場自体は決してきらいではなかったのに、職場の人は自分をこれからどのような目でみるのだろうか、はやくこの問題を解決し、いっさい関わり合いたくない。」といて、この問題をSさんに打ち明けたことから否定するようになってしまっている。Iホームの職員でなくなった以上、またC区民でもないことから、B氏の処分が決定された後、これ以上この問題に対応することは事実上無くなってしまっている。

B氏に課された処分の軽重の認識には、いろいろな意見があると思われる。しかしながら、結果として被害者の退職、加害者の軽微な処分による職務の継続という状況には、問題が残る。強者がのさばり、弱者は深い傷を負う。弱者はあくまでも被害を被りながらも退職せざるを得なかったAさんであり、加害者でありながら、打算的な対応で一連の追求を乗り切ったB氏の態度に怒りを感じながら、何も対処できないジレンマを感じている人は決して少なくないものと思われる。

4. 人権侵害に対応する権利擁護の検討

(1) 責任の所在

セクシャル・ハラスメントの事実が法廷で争われるような場合、加害者もしくは加害者の使用者に対して、以下のような処罰の対象となる可能性がある。

刑事上の責任

- ・ 身体的接触を伴って行われる性的言動

強制わいせつ罪（刑法第176条）、強姦罪（同第177条）、障害罪（同第204条）、暴行罪（同第208条）、

- ・ 身体的接触を伴わない性的言動

名誉毀損罪（刑法第230条）、侮辱罪（同第231条）、脅迫罪（同第222条）

民事上の責任

- ・ 加害者の法的責任

被害者の人格権を侵害する不法行為責任（民法第709条）

- ・ 使用者の法的責任

使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合の使用者損害賠償責任～不法行為責任（民法第715条，同第44条第1項）

アメリカ EEOC の掲げる使用者責任の一部は、次のようなものである。³⁾

その行動を知っているか否か、そうした行動を認めるか否かにかかわらず、雇用主は、管理下にある従業員が行ったいやがらせに対して責任がある。

その行動を知っていながら、あるいは知っていなければならないにもかかわらず、その状況を改めるべく即座に適切な行動をとらなかった場合、雇用主は従業員の行ったいやがらせに責任がある。

従業員が仕事上で、従業員以外の人からいやがらせを受け、雇用主がそれを知っているのに、あるいは知るべきであったのに、即座に適切な行動をとらない場合、雇用主はその従業員の受けたいやがらせに対して責任がある。

いかなる雇用主も、最初の段階からセクハラ防止に必要な措置をとらなければならない。

(2) 人権侵害への組織的対応

わが国では、事例でもあげたように、組織・企業内での被害者の立場は、加害者よりも不利になることが多い。

「被害者は異動させるべきではない。

セクシャル・ハラスメントの問題を解決する簡単な方法の一つは、当事者のどちらかを異動させることだと思われるかもしれない。しかし、被害者を異動させると、問題を起こしたのは被害者であるかのように見えてしまう。実際には被害者は職場の規定に何ら違反していない。被害者は問題を報告して、すべきことを単に実行したにすぎない。措置は被害者を苦況に陥れるものであってはならない。⁴⁾

被害者の心情に配慮しつつ、セクシャル・ハラスメントを解決に導く方策には、どのようなものがあるのか、第1図は、セクハラ相談と苦情処理の流れを示したものである。

相談・苦情の申し出を受け、スクリーニングを行い、迅速に次のステップに移ることが重要である。この際の相談・受付は、ソーシャルワークの技法を用いるのが普通である。

事情聴取においては、当事者のプライバシーの確保を前提とし、加害者とその周囲の人物との口裏合わせや証拠隠滅等の時間を与えないためにも、迅速に実際の行動に移す必要がある。

図では苦情処理委員会となっているものの、問題を審議して対応策を協議する組織は、担当部署職員の他、必要に応じて第三者の視点も導入することが望まれる。セクハラ行為自体、企業・組織の不利益になる活動であることを自覚し、被害者の人権の救済を第一に考える姿勢が求められる。

前にも述べたものの、和解解決に至るまでの適切な情報提供や被害者のフォローアップは欠かせないものと思われる。この視点の欠如が、結果としてわが

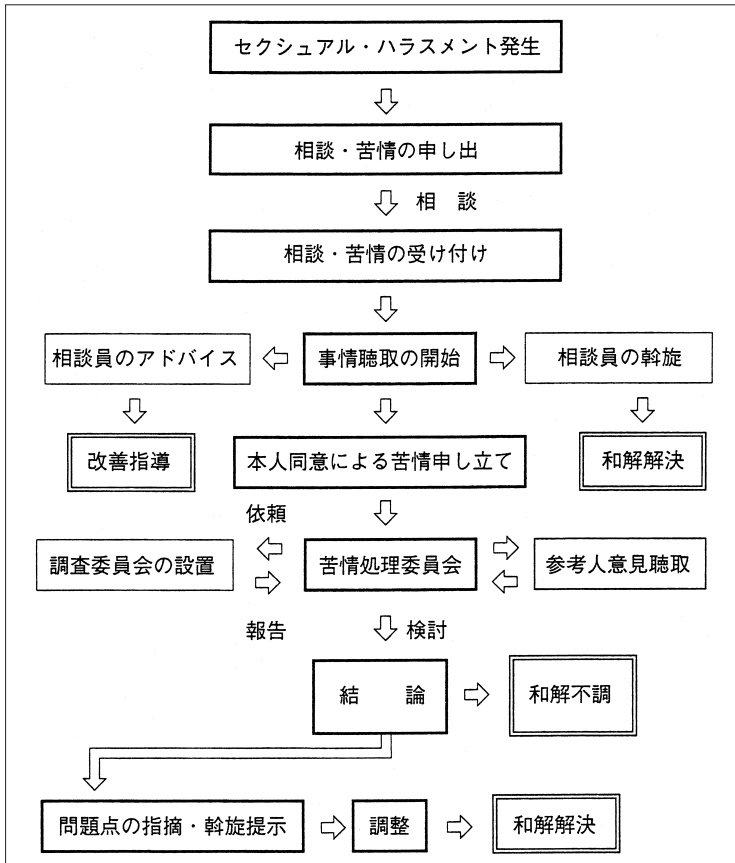


図1 相談と苦情処理の流れ

金子雅臣，職場相談員のためのセクハラ防止完全マニュアル，築地書館，p115

国のセクハラ問題が被害者に圧倒的に不利な状況をつくり出しているものと思われる。

財団法人21世紀職業財団は，厚生労働省の委託を受けて，「セクシャル・ハラスメント防止の取組みについて」というアンケート調査を実施している。2003（平成15）年度の調査結果では，セクシャル・ハラスメントの対応としては，第2図のとおり，「方針の明確化と周知・啓発」，「相談・苦情窓口の設置」，

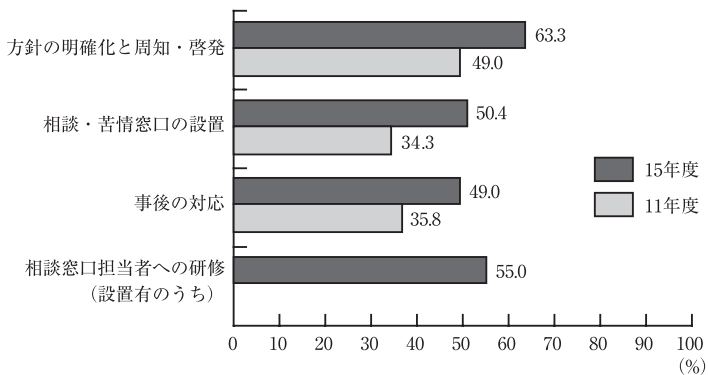


図2 セクシャル・ハラスメント防止取組状況別割合の推移
取組有と回答した企業

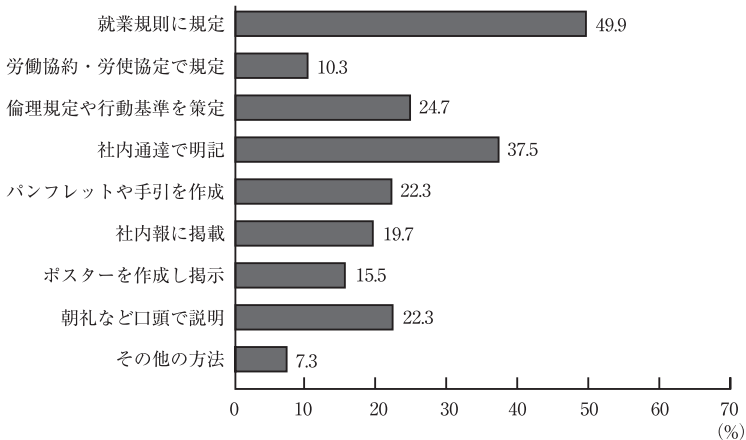


図3 方針の明確化のための方法別割合(M.A.)
取組有と回答した企業

「事後の対応」等，前回の調査時よりも確実に伸びていることがわかる。しかし，相談窓口は1,000人以上の企業の場合89.5%が設置しているのに対し，30人未満の企業は，わずか13.0%に過ぎないという事実もある。

第3図は，方針の明確化のための方策であるが，「就業規則に規定」と「社

内通達で明記」がいちばん多い。また、第4図のとおり、相談窓口担当者は圧倒的に人事労務担当者が多いことがわかる。

この調査では、この平成15年度1年間に「相談があった」企業は18.6%、「なかった」が54.0%、「わからない」という回答も27.4%ある。相談があった企業の相談内容は、「環境型」が42.3%、「対価型」が18.1%という回答であった。第5図には、相談がなかった内訳も図示されているが、「社内でセクシャル・ハラスメントが起きていない」という回答が半数を超えているが、問題が潜在化しており、担当者までのアクセスに問題があることも十分に考えられる。それが、「相談・苦情窓口の周知が十分でない」という22.6%の回答に関連しているものと思われる。

第6図では、事後の対応方法の決定状況だが、「誰が対応するか決めている」という比較的消極的な回答が多く、これまで繰り返し述べてきた「被害者のメンタルヘルスに配慮する」という回答が20.0%と少ないのが気にかかる。

セクシャル・ハラスメントを防止する上で、難しいとされているものには、「事実の確認」が52.1%、「プライバシーの保護」49.1%、「精神的ダメージを

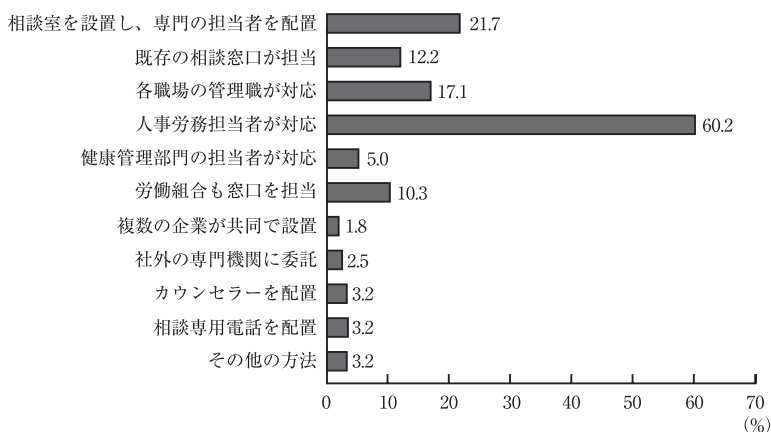


図4 相談・苦情窓口の設置方法別割合(M.A.)
取組と回答した企業

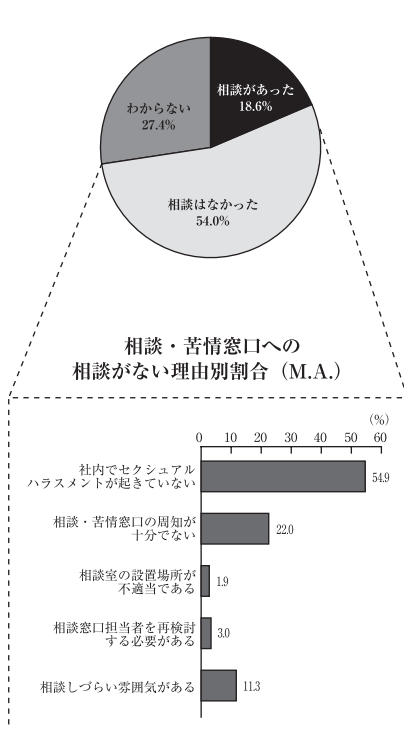


図5 相談・苦情窓口への相談状況別割合

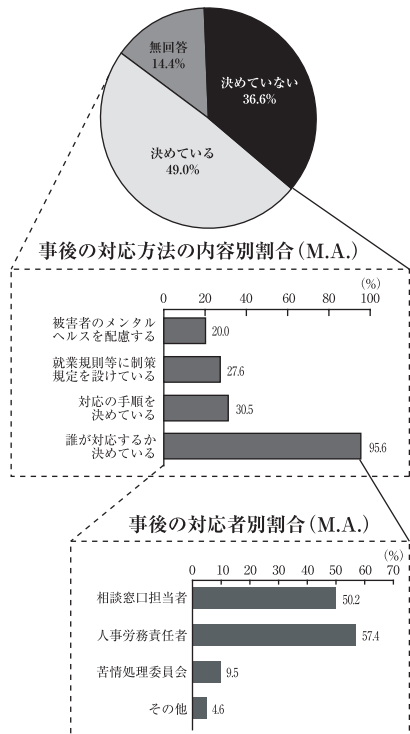


図6 事後の対応方法の決定状況別割合

受けている被害者への対応」30.6%という順となっている。これらが、わが国のセクシャル・ハラスメント対応の課題でもあるといえよう。

いずれにせよ、わが国のセクシャル・ハラスメントの対応は、まだ始まったばかりで、今後の展開に大いに注目していかなければならないといえる。

5. おわりに

これまで、セクシャル・ハラスメントを重大かつ身近にも起こりうる問題であるということを常に意識しながら、人権侵害への対応について考察してきた。

今後は、セクハラ相談員としての自己研鑽を積み重ねるとともに、受け手である被害者が不利益を被るようなわが国の状態をぜひとも打破していくべく、様々な権利擁護の事例にあたっていききたいと思う。また、福祉現場の利用者の置かれた権利の問題についても実践と研究に着手していきたいと考えている。

引用文献

- 1) Rurenstein, M., Preventing and remedying sexual harassment at work, Industrial Relations Services, London, 2nd edition, 1992, p.1
- 2) 金子雅臣, 職場相談員のためのセクハラ防止完全マニュアル, 築地書館, 2000, p.14
- 3) 同, p.33
- 4) Deblieux, M., Stopping sexual harassment before it starts: A business and legal perspective, American Media Publishing, West Des Moines, 1998, p.90

参考文献

- 1) アリアン・ラインハルト著, ILO 東京支局訳, セクシャル・ハラスメント~, セクハラ防止の具体的な手順と対策, 日科技連出版社, 2000
- 2) 厚生労働省編, 厚生労働白書平成16年版, ぎょうせい, 2004
- 3) 福島瑞穂, 金子雅臣, 中下裕子, 池田理知子, 鈴木まり子著, 新版セクシャル・ハラスメント, 有斐閣, 2000
- 4) 財団法人21世紀職業財団ホームページ: <http://www.jiwe.or.jp/jyoho/data>