



◆昔からあったセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、ずっと以前からありました。大正期の紡績業女工の過酷な実態を浮き彫りにした細井和喜蔵の名著『女工哀史』(岩波文庫)をご存知でしょうか。ここでは、若い女工たちに性関係を強要して妊娠させた工場監督の話が登場します。

女性労働者に向けられる性暴力や性虐待、からかい、嫌がらせは、女性の職場進出に伴って、各国に共通してみられた現象でした。これらに逆らって、抵抗したり、嫌悪感を示せば、ヒステリーだと非難されて、目の敵にされ、差別され、そのあげくに解雇されることもありました。したがって、女性たちは、このような上司や同僚の言動に対しては、できるだけ鷹揚な態度を示し、外見上は平静を装いながら、働き続けるしかなかったのです。

◆言葉が生まれた意味

アメリカの著名な法学者、キャサリン・マッキノンが1979年に出版した本(村山淳彦監訳・キャサリン・マッキノン『セクシャル・ハラスメント・オブ・ワーキング・ウーマン』こち書房)には、マッキノン教授がセクシュアル・ハラスメント法理の構築に取り組むきっかけとなった事件が登場します。それは、大学の事務助手をしていたカーミタ・ウッドという女性が、上司から肉体的・精神的圧迫を受けた事件でした。その上司は仕事をする彼女の傍に立って、いつもポケットに手をつっこんで性器を刺激しているかのようなしぐさをしていたのです。彼女は、仕事を変えて欲しいと申し出たが受け入れられず、職場を辞めたのですが、個人的な理由による退職だということから、失業手当の支給を拒否されました。マッキノンは、この事件に怒りを感じて、ウッドのような女性を救済するための法理を作らねばという意欲に燃えて、この本の一部を書き上げたのです。

その後、アメリカでは、1986年に連邦最高裁が、セクシュアル・ハラスメントは連邦法が禁止する雇用上の性差別にあたるという判決を出

し(ヴィンソン事件判決)、法的な救済の途を開きました。上司からの性的圧力がセクシュアル・ハラスメントという言葉で表現されるようになり、女性たちはようやく、職場で不満を表明することができるようになりました。以前から存在した事実が「言葉」を得たために、ようやく事実そのものが顕在化したのです。女性たちの不満は、少しずつ他者からも理解されるようになっていきました。

◆日本の裁判と均等法

日本でも、アメリカと似たような状況がみられました。日本で初めて、セクシュアル・ハラスメントを正面から争う裁判が提起されたのは、1989年のことでした。福岡の小さな出版社で働いていた女性が、上司である編集長から2年間にわたって、「あいつは性的にみだらだ」という身に覚えのないうわさをばらまかれ、退職に追い込まれたケースでした。裁判の代理人を引き受けた女性弁護士たちは、原告とともに、アメリカのヴィンソン事件判決を学びました。そして1992年に、福岡地裁は、加害者である編集長の行為は不法行為であり、また、原告から相談を受けながらも「けんか両成敗」として雇用管理上の対応をしなかった会社にも不法行為責任がある、と認めたのです(福岡地裁1992年4月16日判決・判例タイムズ783号)。

提訴を機に「セクハラ」が流行語になり(1989年)、1994年には、日系企業・三菱自動車が、アメリカで、セクシュアル・ハラスメントの企業責任を追及され、莫大な金銭と社会的信用を失った事件が発生しました。

それらの結果、日本でもようやく1997年に、男女雇用機会均等法(以下、均等法とします)が改正されて、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の義務が規定されました。事業主は、労働者が、職場における性的な言動によって、労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりしないように、雇用管理上必要な措置を講じる義務(「措置義務」)があるのです(均等法11条1項)。

◆さまざまなハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、多くの場合、優越的な地位にある人から弱い立場の人に対して行われます。上下関係があるところではセクシュアル・ハラスメントが起きやすいため、職場でも、また教育やスポーツの分野でも、ハラスメントがたくさん発生しています。最近では、財務省事務次官が女性記者に対してハラスメントを行った事件が話題になりました。

しかも、ハラスメントは「性的な」言動ばかりではありません。ハラスメントは、他人を威圧する言動のことですが、たとえば、妊娠・出産したことに関連するマタニティ・ハラスメント(例:「つわりぐらいで休むなんて迷惑だ」などと言うこと)、育児・介護に関連するケア・ハラスメント(例:「休業するような無責任な人には大事な仕事はまかせられない」などと言うこと)もあります。現在の法律は、これらについても、事業主の防止のための措置義務を規定しています(均等法11条の2、育児介護休業法25条)。

さらに、より一般的な、他者を威圧するような暴力的な言動としてのパワー・ハラスメントもあります。これもまた、他者の身体的、精神的な危害を引き起こすものであり、許されてよいわけではありません。厚生労働省の調査(平成28年実施の「職場のパワー・ハラスメント実態調査」)によれば、パワー・ハラスメントは、従業員からもっとも相談の多いテーマであり(32.4%)、過去3年間にパワー・ハラスメントに該当する相談を受けた企業は36.3%、過去3年間にパワー・ハラスメントを受けたことがあるという従業員は32.5%でした【図表1】。いずれも圧倒的に高い数値です。

【図表1】厚生労働省「平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」主要点

調査目的等	本調査は、企業調査と従業員調査からなるアンケート調査。平成28年7月～10月にかけて実施。
パワーハラスメントの発生状況	<ul style="list-style-type: none"> ◆従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント(32.4%)が最も多い。 ◆過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。 ◆過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

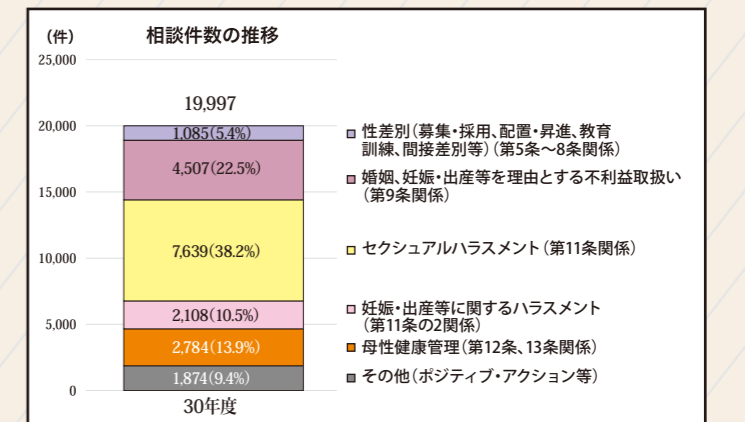
ところが、パワー・ハラスメントに関しては、これまで、まったく法規定がありませんでした。2019年6月になってようやく、労働施策総合推進法において、ほかのハラスメントと同じように、事業主のパワー・ハラ

スメント防止の措置義務が規定されました。この法によれば、パワー・ハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること(同法30条の2)と定義されています。事業主が具体的に何をすべきか、ということについて定める「指針」が、ようやく本年1月15日に、公表されました(パワーハラスメント防止指針)。

◆それでも多いハラスメント

上述のように、均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法が、それぞれ、事業主にハラスメント防止の措置義務を課しています。しかしなお、都道府県労働局には、数多くの相談が寄せられています。

平成30年度に各都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に寄せられた均等法関連の相談をみると、全相談件数19,997件のうち、セクシュアル・ハラスメントに関する相談が7,639件(38.2%)、マタニティ・ハラスメントに関する相談が2,108件(10.5%)で圧倒的に多かったことがわかります【図表2】。行政が法違反を確認して是正指導した件数は、均等法全体では16,500件ですが、その中でセクシュアル・ハラスメントが4,953件(30.0%)、マタニティ・ハラスメントが6,008件(36.4%)を占めています(厚生労働省「平成30年度都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況」)。ケア・ハラスメントについても、同じような数値で、育児介護休業法の是正指導36,075件のうち、育児関連のハラスメントが5,097件(32.7%)、介護関連のハラスメントが5,071件(28.7%)でした。ハラスメントの事案は群を抜いて多いのです。これらの実態をみると、事業主に措置義務を課すだけでは、ハラスメントは防止できないことがよくわかります。



【図表2】厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での法施行状況」から作成