

シンポジウム「あなたの職場は安全ですか？—ハラスメントのない社会へ」

両性の平等に関する委員会副委員長 岸 松江 (58 期)

2013年3月16日、弁護士会館において、シンポジウム「あなたの職場は安全ですか？—ハラスメントのない社会へ」を開催した。

1 急増するハラスメント

2012年12月に発表された厚生労働省委託の調査では、職場でパワハラを受けたと回答した人は4人に1人、また、総合労働相談コーナーに寄せられたパワハラに関する相談は、2011年度には4万6000件で2002年度の約7倍と急増している。こうしたなか、厚生労働省では2011年7月にいじめ問題に関する円卓会議が設置され、2012年3月「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表した。

一方、労働局雇用均等室に寄せられる相談の半数がセクハラに関するもので、報道によれば、2012年度の主要10局のセクハラに関する申請受理件数が3年前に比べ約4割増加するなど、職場のハラスメント（セクハラ、パワハラ）相談は急増傾向にあり問題は深刻である。

こうした状況を踏まえ、当委員会ではセクハラとパワハラの発生する原因を探り、その予防・解決を示すためのシンポジウムを企画・開催した。

2 シンポジウムの内容

基調報告では、セクハラ・パワハラの定義や具体例を報告した。そのうえで、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が指摘している、パワハラをなくすべきであるとのトップのメッセージや職場のルール

作り、実態把握や研修・周知、相談窓口の設置などによる予防・解決策を紹介したうえで、法整備の現状と裁判例について言及した。

(1) セクハラ被害者の報告

その後、「銀蔵セクハラ事件」の原告である女性被害者が特別報告を行った。同事件は、大学卒業前に内定を得た会社で卒業前から勤務することとなった原告が、会社社長と店長から同時期に性的関係を強要された事件であり、1審裁判所は、性行為に合意があったとして原告の請求を棄却したが、控訴審は社長と被告会社の責任を認めたものである。

報告した原告は、会社から紹介されて借りたマンションの一室に突然社長の訪問を受け、新入社員という立場で断ることもできず性行為を強要された。このときの恐怖心や逃げ出すこともできなかった状況、その後職場では何事もなかったように働き、加害者らの要求に従うことしかできなかった被害者としての心情を語った。原告は、銀蔵を退職後、うつ病と外傷後ストレス障害と診断され転職先を休職せざるを得なくなるなど、現在も被害に苦しんでいる実情等を報告した。

(2) パネルディスカッション

ア セクハラ背景にある男女差別

パネルディスカッションでは、まず、ウィメンズプラザ京都の心理カウンセラーの井上摩耶子氏がフェミニストカウンセリングの立場から報告した。井上氏は、女性のクライアントに見られる自己尊重感の低さや非力感は、男性中心社会における社会的文化的要因にあること、男女間における暴力に関する調査によれば、加害者は「よく知っている人」61.9%であり、「被害について誰にも相談できなかった」被害者が67.9%という実情を指摘しながら、

加害者側の巧妙な支配や恐怖心などセクハラ被害が継続してしまう被害者の心理と行動について報告した。

イ 被害の実情と解決法

次に、多数のパワハラ相談にのり「それパワハラです」（光文社新書）などの著書がある笹山尚人弁護士（第二東京弁護士会）が、相談のあった職場パワハラの具体例を示しながら、証拠方法や裁判所の判断基準など解決法について報告した。パワハラとセクハラの共通点として、両者とも人格権侵害であり、被害が重度の精神疾患に至ることも多く甚大でありながら相談しにくいこと、証拠収集が困難であることなどを指摘した。

ウ 諸外国での立法事例とジェンダー視点から見た職場いじめ

独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員である内藤忍氏は、ヨーロッパなど諸外国でも職場いじめが起こっており、EUや西欧各国で制定されている雇用環境法や事業主の予防措置義務を明記した法律などを紹介した。また、日本の職場いじめの実態をジェンダーの視点から分析し、被害者となるのは女性が多いこと、女性からの被害申請をみるとシングルマザーであるとか離婚歴があるなど家庭事情がいじめの背景にうかがわれるのに対し、男性被害者にはそのような傾向は見られなかったことなどを指摘し、職場いじめを差別禁止法として法規制する可能性を指摘した。

エ 解決法について

その後、パネラーらが、会場からの質問に答えたのちまとめ発言として、

「パワハラ相談のある職場に共通しているのは、残業が多く、コミュニケーションが少ない、失敗が許されない職場。いじめの背景には差別もある。いじめが企業にとっても損失が大きいことを理解してもらい予防・解決のための問題の取り組みを促すことが大切。」（内藤氏）

「セクハラ背景にある女性差別をなくすこと、差別は、女性だけではなく男性問題であり、ともに男性中心社会を変える性別役割分業意識などの意識改革の必要がある。」（井上氏）

「ハラスメントの背景には新自由主義経済下の弱肉強食社会での個人を尊重しない風潮がある。ハラスメントは憲法13条の問題だけでなく、25条の問題としてとらえ、予防の措置を国に対し請求する権利としてとらえるべき。労働者間の絆を取り戻すための労働組合の役割も大きい。」（笹山氏）と発言した。

最後に、中川明子当委員会副委員長が「セクハラについては均等法に法規制があるが、パワハラにはなく今後の法規制が課題となる。裁判官がハラスメント被害者の心情を理解していない場合もあり、弁護士としても被害者支援に尽力したい。」とまとめ発言を行った。