ジェンダー NOW！—両性の平等に関する委員会 連載—

第3回　セクハラ相談の注意点

両性の平等に関する委員会委員　笹川 麻利恵（60期）

1　二次被害の加害者に弁護士がならないように

セクハラ被害を受けた相談者の心理と行動を理解することはセクハラ相談の要である。セクハラ被害者は，拒絶意思を明示できず，性的行為を認容するような行動を取ることも少なくなく，時には加害者に好意を示すような理解しがたい対処行動も見られる。その背景には，セクハラは加害者の被害者に対する優越的地位を背景として行われるという本質的構造があり，逃げたくても逃げられない力関係のもと心理的監禁状態に陥るというメカニズムが存在する。

大阪府知事事件では，被害者（選挙アルバイト中の大学生）は現職知事から，選挙に使っていたワゴン車の中で強制わいせつ行為を受けたが，ワゴン車の前の席には運転手と護衛の警察官が同乗していた（大阪地裁平成11年12月13日判時1735号96頁）。

京大セクハラ事件では，当時大学生だった被害者は著名な学者であった教授に，研究の話をするとしてホテルの部屋に誘われ，暴力を振るわれレイプされる。その後，研究室で働く中で性的な関係が続き，性被害を伝えることができたのは5年も経過してからであった（京都地裁平成9年3月27日判時1634号110頁）。

これら事件にも表れるように，セクハラは権力格差のもとに心理的強制が働くことが多いうえ，告発という自己決定は強い苦痛を伴うため容易ではない。自責感・無力感と葛藤したり，反復継続される被害により衰弱したりと，心的プロセスは複雑である。精神疾患を発症している相談者も少なくない。

被害者の心理状況を把握できないまま相談に臨むと，被害者の行動を責めたり，被害を軽視したり，話を疑うような反応をすることで，弁護士が二次被害を与えることも生じうる。無理をさせず，焦らせずに，背後にある力関係，行為に至る経緯，行為後の態度等を丁寧に聴き取ってほしい。

2　事業主（使用者）の対応について

職場におけるセクハラは加害者・被害者間だけの問題ではない。相談の際には使用者の対応についての聴き取りも忘れずに行いたい。

男女雇用機会均等法11条1項は，事業主に対し職場において行われる性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置義務を課し，更に同条2項に基づく指針によって，職場におけるセクハラ防止のために9項目の措置（事後の迅速かつ適切な対応を含む）が定められている（厚生労働省平成18年告示第615号「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）。

裁判例でも，上司課長の対応の不適切さは被告銀行全体のセクハラ問題への取組姿勢の問題であるとされた例（日銀京都支店事件・京都地裁平成13年3月22日判時1754号125頁），会社の調査義務違反が認められた例（沼津セクハラ事件・静岡地裁沼津支部平成11年2月26日労判760号38頁），被害配慮義務・環境調整義務・不利益防止義務が認められた例（北海道航空自衛隊性暴力事件・札幌地裁平成22年7月29日平19（ワ）1205号）等がある。

もっとも，相談者が社内での異動など金銭以外の解決を求めている場合は使用者の理解と協力が必要な場合も多い。被害者と相談しながら慎重に判断してほしい（『**DV・セクハラ相談マニュアル**』2012年12月15日発行・商事法務・東京弁護士会両性の平等に関する委員会編 参照）。