

第 95 回 男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会
議事録

(開催要領)

- 1 日 時 平成 30 年 9 月 12 日 (水) 14:00～16:00
- 2 場 所 中央合同庁舎第 8 号館 8 階特別大会議室
- 3 出席者
会 長 辻村 みよ子 明治大学法科大学院教授
委 員 阿部 裕子 特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら理事
同 井田 良 中央大学大学院法務研究科教授
同 可児 康則 名古屋第一法律事務所弁護士
同 木幡 美子 株式会社フジテレビジョン放送文化推進局CSR推進室部長
同 種部 恭子 公益社団法人日本産婦人科医会常務理事
同 原 健一 佐賀県DV総合対策センター所長
同 山田 昌弘 中央大学教授

(議事次第)

- 1 開 会
- 2 議 事
(1) セクシュアル・ハラスメントに係る諸外国の法制度等について
(2) 教育・スポーツ分野におけるセクシュアル・ハラスメントの現状と課題について
- 3 閉 会

(配布資料)

- 資料 1 「EU・イギリスにおけるセクシュアルハラスメント法規制と労働法の視点からの日本のセクシュアルハラスメントをめぐる現状と課題」
(独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員 内藤忍様 御提出資料)
- 資料 2 「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの実態と課題」
(広島大学ハラスメント相談室准教授(社会学) 北仲千里様 御提出資料)
- 資料 3 「スポーツ分野におけるセクシュアル・ハラスメントの現状と課題について」
(日本スポーツとジェンダー学会会長 白井久明様 御提出資料)

(議事録)

○辻村会長 ただいまから、第95回「女性に対する暴力に関する専門調査会」を開催いたします。

本日は、小西委員、納米委員、山本委員が欠席でございます。

本日の議事でございますが、前回に引き続きまして、セクシュアル・ハラスメント対策について取り上げてまいります。

初めに、「セクシュアル・ハラスメントに係る諸外国の法制度等」について、専門家の立場から御意見をいただくということで、独立行政法人労働政策研究・研修機構の内藤忍様をお迎えしております。御説明いただきたいと思います。次に、「教育・スポーツ分野におけるセクシュアル・ハラスメントの現状と課題」につきまして、教育分野については、広島大学ハラスメント相談室准教授の北仲千里様、スポーツ分野については、日本スポーツとジェンダー学会会長の白井久明様、よろしくお願いいたします。

それぞれ御説明いただいて、後で質疑をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、事務局から会議資料の確認をお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 内閣府でございます。きょうもよろしくお願いいたします。

お手元の資料は3種類用意してございます。

資料1、EU・イギリス、労働法の視点からのセクハラということで、内藤様の資料。

資料2、キャンパスセクハラについて、北仲様の資料。

資料3、スポーツ分野について、白井様の資料でございます。

不足がありましたら、事務局までよろしくお願いいたします。

○辻村会長 よろしく願いいたします。

内藤さん。

○内藤様 労働政策研究・研修機構の内藤と申します。労働法の研究をしている者でございます。労働法の視点から、特にここ何年かは職場のハラスメント、このハラスメントというのは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を含むものでございます。

お手元の資料1でございます。

いただいたテーマは、EUにおけるセクシュアル・ハラスメント法規制と労働法の視点からのセクハラをめぐる現状と課題というものでしたので、このように2つに分けてお話しする予定でございます。EU法がどのような展開を見せているかということで、私が専門にしておりますイギリスの状況もあわせてお話しさせていただきます予定です。

まず、「一、EU・イギリスにおけるセクシュアルハラスメント法規制」のところですが、

これまでのこの会で、既にヨーロッパの状況は御報告されているようなので、詳しくは述べなくてもいいのかなと思いますが、歴史的なところは割愛させていただいて、現状、EUでどのようなセクハラの手配があるかということを書いております。

2000年に「人種民族均等指令」と、宗教または信条、障害、年齢または性的指向に関する

る「雇用均等一般枠組み指令」が採択されまして、ここでハラスメントの定義と禁止が盛り込まれます。まだこの段階ではセクシュアル・ハラスメントの規制ではないということです。

2002年になりまして、「男女均等待遇指令」、これは雇用領域に限った男女均等ですが、こういった指令ができて、ここで雇用領域におけるセクシュアル・ハラスメントの定義と禁止が盛り込まれます。

2006年になりますと、この2002年の「男女均等待遇指令」を含め、幾つかの男女均等の指令を統合する形で、「雇用及び職業における男女均等待遇原則実施指令」ができました。

保護特性というのは差別事由ですが、これらの指令において、人種・民族、宗教・信条、障害、年齢、性的指向、性別といった保護特性に関連するハラスメントとセクシュアル・ハラスメントについて、その次の「2006/54/EC」は間違いで、どうしてかここにコピーされてしまったのですが、消していただきまして、これらのハラスメントを差別の一形態とみなし、国内法に定義し、禁止することをEU加盟国に求めました。この統合指令は、この保護特性に関連するハラスメントとセクシュアル・ハラスメントについて、次のように定義しています。

特に2006年は男女均等ですので、保護特性は性別となるのですが、この2006年の指令上のハラスメントは、人の性別に関連した望まれない行為が、人の尊厳を侵害するとともに脅迫的な、敵対的な、品位を傷つける、屈辱的な、もしくは不快な環境を生じさせる目的または効果を持つ場合と定義しています。ここでは、性別に関連するハラスメントが含まれているということが重要です。性別に関連するハラスメントは日本では規定されていませんのでなじみがないかもしれませんが、通称「ジェンダー・ハラスメント」とも言われているものです。セクシュアル・ハラスメントについては、こうした定義に加えて性的な性質の行為ということで加えられたものです。具体的に言いますと、いかなる形態であれ言語的、非言語的または身体的な性的な性質の行為ということです。あとは同じです。さらに、ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント並びに人がこうした行為を拒否するかまたは受け入れるかに基づくいかなる不利益取り扱いも差別とみなされるということも規定されています。

これが、今のEUにおけるセクシュアル・ハラスメント規制になっています。

これが各国でどう展開されているかというところで、イギリスについて見ていきたいと思います。

イギリスについては、コモン・ローと制定法上の規制がありまして、特に重要なのが、1 ページの一番下で下線を引きました、差別禁止法制であるところ、現在は2010年平等法という名前ですが、この2010年平等法におけるハラスメント規制、セクハラ規制が重要と考えます。

おめくりいただきまして、イギリスのこの2010年平等法、Equality Act 2010におけるハラスメント禁止はどのようなものかといいますと、ここに挙げてありますように、セクシ

ュアル・ハラスメントの定義は、かなりの程度、先ほど御紹介しましたEUの指令、2006年の統合指令と同じような内容になっています。

さらに、26条の3項は、性的な性質または性別再指定、これは性自認のことを意味していますが、もしくは性別に関連する望まれない行為を行って、その行為に従うことを拒否したことによって、Bが拒否しないまたは行為に従った場合に比べて、AがBを不利益に取り扱う場合についても、性的な性質の行為だけではなくて、性自認もしくは性別に関連する望まれない行為もここに含めているというのが特徴的かと思います。

別途26条1項では、ハラスメントの定義をしまして、ここでは性的な性質、Sexual natureがない形で定義づけられています。当然2010年平等法は差別禁止法制なので、全てのハラスメントという意味ではなく、特定の一定の差別事由、保護特性に関連した望まれない行為がハラスメントとして規制されています。

そのことについては、下の参考のところです。2010年平等法の特徴としては、保護特性の包括性ということがあります。イギリスにおいては、それまでさまざまな差別禁止立法や規則がばらばらに存在していました。例えば、性差別禁止法とか、人種関係法とか、そういったものが点在していたのですが、その時代その時代につくられたことによって、裁判において定義の解釈が異なるようなことができてまして、そうすると、平等のヒエラルキー化が起きるということで、2000年から10年かけて包括的な差別禁止立法にしよう。

「包括的な」というのは、9つの保護特性、差別事由を全て同じ定義のもとに禁止しよう、差別を禁止しようという意味ですが、そうしたことで2010年に成立した法です。

9つの保護特性は、そこに挙げてあるとおりで、年齢、障害、性自認、婚姻及び民事パートナーシップ、妊娠・出産、人種、宗教または信条、性別、性的指向です。

さらにこの2010年平等法の特徴としては、多領域性が挙げられます。領域は、今、私は労働法の領域なので、労働法を中心にお話ししているのですが、そういった第5編の雇用という分野以外にも、第6編の教育とか、第3編のサービス・公的機関といった、たくさん領域における差別やハラスメントを禁止するものです。さらに、禁止される行為としても、差別は非常に広範でして、直接差別、間接差別を含む差別、さらにハラスメント、報復、複合差別といったものが含まれます。

特に第5編のWork、雇用のところにつきましては、これは加害者ですが、労働者Aが業務上行った行為は、その使用者も行ったとみなすべきであるという109条がありまして、その使用者がその行為を認識したり認めた上で行ったかどうかは問題ではないという規定が2010年平等法にありまして、ハラスメントが起きますと被害者は使用者を名宛て人にして雇用審判所に訴えるというシステムをとります。

それが次の○のところです。労働事案について、2010年平等法は労働事案以外もありますが、今回、労働事案に限って言いますけれども、労働事案については雇用審判所というところや行政の紛争解決機関、労働用の紛争解決機関、ACASというところがあるのですが、こちらで解決をしています。雇用審判所全体では、2017年度は11万5334件の申し立てを受

け付けていまして、申立事項数では17万件ですが、このうち差別・平等関係の紛争は申立事項数で5万2580件ということで、全ての労働案件の件数の3割を占めているということです。これは日本の労働領域で、差別案件が何割かという統計は恐らくないとは思いますが、直感として3割は間違いなくないであろうと思います。ちなみに日本の労働関係の通常訴訟は年間約3,000件、労働審判もやはり年間約3,000件でして、日本のこの人口で約6,000~7,000件、裁判所に行っているという状況です。一方、イギリスは大体人口が半分程度だと思いますが、労働マターだけで11万5334件ということで、司法救済のアクセスのしやすさが見て取れるかと思います。

さらに差別案件の申し立てはよく申し立てられているということです。セクハラは、性差別のところに類型化されていると見られますが、これについて、2017年度は年間5,179件訴えがありました。そして、賠償金も相当程度高く認められているということがありまして、毎年ミニマムとマキシマムと、中間値でどれぐらい、平均値でどれぐらいかという統計が出るのですが、円に換算した場合、数百万円から1億円を超える賠償金が認められているケースも過去にはありました。日本においては、裁判で勝ったとしても約100万円前後ではないかと思いますが、そもそも司法救済に訴えるということが、セクハラにおいて、特に今は労働領域で考えていますけれども、なかなかないと思います。私は、どれぐらいあるかと思ひまして、労働判例のデータベースを何年かセクハラは何件あるかと探ってみましたことがあるのですが、ここ数年で平均して年間4件ぐらいしかデータベースに載っていませんでした。通常訴訟の3,000件の中の4件ということ。データベースに載っていない事案もあると思いますけれども、相当日本では司法救済が得られにくいということです。

少し日本の比較も踏まえてしまいましたけれども、次に、「二、労働法の視点からの日本のセクシュアルハラスメントをめぐる現状と課題について」、少し述べたいと思います。

まず一つ、さまざまな事件、昨今セクハラをめぐる事件があり、思うのは、被害者が孤立する原因、バッシングに代表されるような孤立する原因の一つは法にあるのではないかと私は思っています。それは、セクハラ禁止の規定がないことで、世間的に被害が過小評価されているのではないかと思っています。さらに、現在、均等法等に規制はありますが、実際にセクハラをなくすという実効性が上がっていないと思っています。実際、アンケート調査やヒアリング調査を、ここ近年、被害者の方々に行ってきたのですが、とても実効性があるように思えない状況です。少しそれを御紹介したいと思います。

セクハラに関する現行法規です。これは、恐らく前回あたりに21世紀職業財団の方が御紹介していると思いますので、御存じかと思いますが、民間職場と地方公務員職場の場合は男女雇用機会均等法、いわゆる「均等法」と呼ばれている法律の11条とセクハラ指針に規制があります。

どういった規制かといいますと、名宛て人は事業主、内容は禁止ではなくて事業主のセクハラに関する措置義務を規定しているものです。方針の明確化及びその周知・啓発、相談対応・相談体制ですね。相談窓口の設置など、相談体制の整備。セクハラが起きたとき

の事後の迅速かつ適切な対応が大きな3点の柱です。

こうした規定ぶりから、この均等法の規定の対象となるセクシュアル・ハラスメントとは、事業主が対応すべき行為の範囲でありまして、司法で違法と判断される行為の範囲と同一ではないことに注意が必要です。ここは一般的にも余り理解されていないところですが、裁判所で違法と判断されるのは民法上の不法行為に該当するかという枠組みとしていまして、均等法で会社にこういうことをしなさいと言っている範囲とは、全くかはわかりませんが、同一ではありません。違法な行為と判断されるためには法に定義が必要なのですが、均等法にはそれがありません。均等法以外にもなく、裁判では、今、申し上げたように、民法を使って不法行為に該当するかどうかの判断基準で違法性を判断してきています。

時々民法を使って裁判で争われるからいいではないかという話もありますけれども、先ほど申し上げましたように、司法救済はなかなかセクハラ被害者にとってアクセスしやすいものになっていない。その理由は、これはセクハラ裁判だけではないですが、日本における裁判全体に言えることですが、経済的コストや時間的コスト、特にセクハラについては公開手続であるなど心理的にもハードルが高い。何より、セクハラによって心身に不調を来しているケースがほとんどと言っていると思います。お会いしている被害者の方のほとんどが心身に不調を来しています。そうしますと、なかなか裁判を闘うということは現実的には難しい状況にあります。

さらに、司法救済はされたとしても、企業が予防するに当たってどのような行為が違法と判断するかは、裁判のその事案によって判断しているので、範囲が明確でないという難点があります。そのために均等法があるのですが、均等法の問題点もこれから申し上げます。

均等法は、事業主の義務を規定していることから、これを遵守しない場合には、行政により指導される仕組みです。均等法という法律が行政取締法規という法律で、性別に基づく差別禁止を書いていますから、そういったことも指導しています。セクハラについても指導するとなると、起きた事案の行為について、それはセクハラだとか、そういったことの指導ではなくて、するなとかという指導ではなくて、先ほど申し上げた主な柱の3点、こういった義務があるのですが、事業主がその課せられている義務を履行しているかどうか、履行していない場合は指導されるという仕組みです。

ですから、もし私がセクハラを受けたとして行政に言った場合には、行政は、いやいや、内藤さんが受けた行為は置いておいて、あなたの会社が措置義務を履行しているかどうかをお聞かせください、どうなっていますか、相談窓口はありますかと聞かざるを得ない。均等法の仕組みとして、行政の人がそうしたいかどうかにかかわらず、そうしなければいけないシステムになってしまっています。そうしますと、私としては、私の会社に相談窓口があるか否かではなく、この私が受けた行為がセクハラですよと、いけない行為ですよと、そういう話で言っているのですけれども、そういった救済が得られません。指導

してもらえません。そういった行為はしてはいけませんよとは指導できないことになっています。

さらに、現状は、真ん中あたり、「②の行政救済は」のところですが、労働局への相談、紛争解決の援助、調停という行政指導とは別の紛争解決支援制度が均等法に設けられているのですが、これは相互の譲り合い、相互互譲を前提とする制度です。つまり、セクハラを受けても、性被害を受けても、なお譲らなければならないシステムということです。

セクハラを受けた場合に、多くは時間がたって深刻化して労働局に行っているということもありますが、結局は戻れずに金銭解決で終わることが多いです。セクハラ被害者の方の多くが願うことは、まず第一に、行為がセクハラであって違法な行為であると認められ、謝罪される。これは金銭の形になることもあるかと思います。第3に、もう二度と起こらないようにしてほしいという願いなのですが、こういった願いと現実の解決は大きく乖離しています。被害者の皆さんが受け入れがたいと言っているところです。

国交公務員職場の場合は、人事院規則10-10が適用になります。こちらでも前々回御説明があったかと思います。均等法と同様に、各省各庁の長の責務として同様の措置義務を置いています。均等法と違う点は、第5条に職員はセクハラをしないように注意しなければならないという、禁止ではないのですが、職員が名宛て人の注意義務が置かれているというところです。

「2、現行法の問題点」に移ります。

現在、事業主や各省各庁の措置義務が必要だと思っていますが、依然必要だと思っていますが、司法救済の困難さを考えると、行政救済が適切なものとなるような仕組みにならなくてはならないと思います。すなわち、行政が判断できるように、「セクハラ禁止規定」は当然のこと、判断ができるように「セクハラの実態規定」が設けられることが必要です。それをもとに、被害者が迅速に被害者のニーズに沿った形の救済が得られるような、法的な判断ができる救済システムが必要です。つまり、セクハラというのはこういうものなのだ、これはしてはいけなと書き込んだら、今度は受けた行為がその行為に該当するかというのは法律判断ですので、法的判断ができる場所が必要です。そして、そこが救済命令、被害者のニーズに沿った救済命令を出すという仕組みがいいのかなと思っています。

さらに、被害者の方々は、先ほど申しましたように、現在、メンタルを患っていたりすることが大変多い。さらに労働局に行っても行かなくても、その後、どのように自分が回復したらいいのかということが全くわからない状態になっています。被害者の相談から救済までの支援体制を構築することも重要だと思っています。

現在では、例えば、紛争解決をしてほしいとして労働局に行きますと、労働局でかくかくしかじか、私はこういうセクハラを受けたと相談をします。それは使用者と紛争解決をするために行くわけですが。一方、自分がメンタルであれば、労災認定ということも考えられますので、労基署の労災のところに行かないといけません。そうすると、同じ行政だとしても、またそこで全部一から説明する。これで仕事をやめて雇用保険をもらうとなった

らハローワークに行くわけですが、同じ行政でもハローワークに行って説明しなければいけない。自分は、事実上セクハラでやめさせられたようなことなのだけれども、実はセクハラでという話をすれば、雇用保険の待ち時間が変わるということがありますので、その説明もしなければいけないということで、そういった労災を受けられるということからいろいろな手続も含めて支援体制が必要かと思っています。セクハラ休職を余儀なくされた被害者の職場復帰の権利も非常に重要かと思っています。

少し先に行って、会社・地方自治体・各省各庁に雇われている「労働者」だけがセクハラ保護の対象となるのかという部分です。きょうは、労働領域、その就業者というという領域に限っての話になっていますが、その中でも雇用されている労働者は非常に狭い枠組みとなっています。それ以外の形で働いているたくさんの就業者の中に女性就業者もいまして、セクハラを受けているということが、私が2016年に行ったヒアリング調査からもわかっています。雇用・非雇用にかかわらず、保護・救済される仕組みが必要かと思っています。

地方公務員はのように均等法が適用になるのですが、地方自治体の措置義務の履行状況はどうフォローされているのか、監視されているのかということが重要かと思っています。ここでも、民間企業はどの程度措置義務を履行しているかということは、前回、21世紀職業財団さんから御紹介の平成28年度の雇用均等基本調査で、例えば、全体の58.2%が取り組んでいて、41.8%が取り組んでいないといった統計を出していただいていますけれども、それは地方自治体ではどうなっているのか。それぞれの各自治体の履行状況も調べられると思うのですが、統計は見たことはありません。

実際に、今、御紹介したように、民間でも58%しか履行していないということですし、地方自治体を見た場合に、履行されていない自治体はたくさんあると考えます。今、禁止規定が必要だという話なのですが、現行の措置義務ですら完全に履行されているわけではないところも注意が必要です。

時間も押し迫ってきたのですが、それでは、ハラスメントやセクハラ規制をどうすればいいのかということで、ここでは答えを書いているわけではなくて、いろいろなありようがあることを整理したものです。

セクハラ法の整備といったところになりますと、労働領域に関して言えば、措置義務がありますから、次は禁止規定の導入になる。女性差別撤廃委員会からも、今般、暴力とハラスメントの条約、勧告をつくらうとしているILOからも要請を受けている内容です。その場合に、仕事領域だけになるのか。仕事を含めて、先ほどの2010年平等法のような、全領域、さまざまな多領域に及ぶ規制対象となるのか。その場合において、基礎法となるのは均等法を利用するのか。均等法を差別禁止法につくりかえるのか。雇用以外も念頭に、新法でセクハラ禁止法とするのか。はたまたセクハラは性暴力であることから性暴力禁止法とするべきなのか。そういった選択肢があるかと思っています。ILOの要請もそうですが、セクハラだけではなく、ハラスメントということになっています。ちょうど働き方改革実行計画においても、パワハラの法的なルールの整備も国の課題になっていまして、今、検討を

進めていて労政審に行くところですが、そういったことも含めると、ハラスメントの法整備として、そこに措置義務、禁止規定を導入することにするのか。この場合も、仕事領域だけなのか。全領域となるのか。均等法を利用できるのか。均等法は、均等が法目的ですので、こういったところで、オールハラスメント、つまり、ここもいろいろありますが、差別事由に基づくハラスメントとEU指令やイギリスの先ほどの2010年平等法のような形で切り取って、切り取った形で均等法に組み込むということもありますし、現在、厚労省で検討されているパワハラはそれだけに限りませんので、そうした場合に均等法をベースとして利用できるのかどうか。安全衛生の観点から、労働安全衛生法の改正が望ましいのか。それとも、ハラスメントということで、新法でオールハラスメント禁止法ということにするのか。ILOの新条約には合致する形になるのかもしれませんが。仕事領域だけに限しても、先ほど申しましたように、雇用労働者だけでなく、全ての就業者にできるかどうか。こういったところも論点かと思います。

もう一点だけ。ここには書いていませんが、この会で御紹介されているかもしれません。いかほどの人が職場領域でセクハラを受けているのかという統計は余りありません。近年はとられていませんが、2015年に私の所属しているJILPT、労働政策研究・研修機構が、マタハラとセクハラについて女性労働者に確認した調査があります。それですと、女性労働者の28.7%が、直近2カ所、現在働いているところとその前に働いているところでセクハラを受けたと回答しています。こういったデータは、国としてはとられていないので、この後もきちんととっていただきたいと思っています。

あとは質疑の中でお答えできればと思います。

○辻村会長 どうもありがとうございました。

EUの法制及びイギリスの法制度の展開を踏まえて、日本の問題を明確に指摘していただきました。具体的に最後のところで規制のあり方にも言及していただきまして、私どもの専門調査会で、これまで、性的暴力あるいはセクシュアル・ハラスメント、セクシャルつながりでいくのか、それともハラスメントのほうのつながりでいくのか、英米法系でいくのか、大陸法系でいくのかとか、いろいろな型の問題がありますよということをずっとこれまで検討、調査を重ねてまいりましたので、そのことを明確にお示しいただいて、大変有益でございました。ありがとうございました

皆様、委員から質疑をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

可児委員。

○可児委員 ありがとうございます。

イギリスの雇用審判所のことをお聞きしたいのですけれども、この雇用審判所での紛争解決では、最終的にどういった形での解決につながっているのでしょうか。そのあたりを教えてください。

○内藤様 ありがとうございます。

非常に重要な御指摘をいただいたと思います。ほとんどが金銭解決です。やはりこれは

この差別事案が3割ということが多いということとも関連しているのですが、労働市場の問題が大きいと思います。例えば、セクハラや差別があったからどこか転職をしようということが日本と違って容易な社会、労働市場だということが大きいです。それでいいのですけれども、メンタルになるほど我慢をする必要はないのですが、日本はなかなかそうはいかない。今、得ている賃金そのまま通用するわけではないですね。同じような労働条件で職を得られる可能性は通常高くはない。その職種で採用されているような、主に欧州では、こちらで得ていた労働条件をそのまま引き継ぐような形で転職が可能だということで、アクセスしやすい。そして、お金をもらって解決ということになります。

企業にとっての抑止力は、賠償金が大きければ企業にとって抑止力になってきますので、ばんばん雇用審判所に訴えられていっても、それは困るなということで抑止力になっていきます。

アクセスのしやすさをついでに御説明すると、イギリスにおいて雇用審判所へのアクセスのしやすさは、労働組合に入っていれば、労働組合の弁護士が契約している弁護士を無料で使えるという特典があります。そのために労働組合に加入している労働者も少なくありません。そうしますと、労働組合に相談してすぐに助けてもらって審判所に訴えることになります。

そういうようなさまざまなことがあって、これだけの日本とイギリスの件数の開きということがあります。

○辻村会長 どうぞ。

○可児委員 労働審判所での紛争解決までの期間は大体どのくらいかというのは、何かデータみたいなものはありますか。

○内藤様 すぐにぱっと出せる形ではないのですが、日本の労働審判がイギリスの雇用審判所を参考にして迅速に3回でという制度をつくったのですが、そのもととなったイギリスの雇用審判所はかなり長期化していまして、長いものと1年ぐらいになっているようです。明確な数字を今は出せないのですが、件数が多いということもありまして、近年、雇用審判所に手数料をかけるということをイギリスはやったのですが、そうすると抑制される。件数が抑制されてスピーディーに審判が下せるということで導入した結果、差別事案について特に申立件数が少なくなってしまうということで、アクセスのところに影響が出るということで、今、これは変わる方向になっています。問題視されたということですね。

○可児委員 ありがとうございます。

○辻村会長 ほかにいかがでしょうか。

山田委員、どうぞ。

○山田委員 御報告ありがとうございます。

一番最後の5ページのところで、仕事領域について雇用労働者だけでなく全ての就業者なり請負等の労働者等を扱うということですが、組織が異なったところ、例えば、営業活

動なり、そういうところでの事案とか、さらに、労働者ではないですけれども、私がよく聞くのは、インターンとか、教育実習とか、就職活動とかの問題が日本でも当然あるのですけれども、それはイギリスやEUでは事例としてあるのか。そうした場合には、どういう救済、訴え先、救済手段があるのかということについて、もしあればお願いします。

○内藤様 ありがとうございます。

イギリスの場合、2010年平等法の対象となる労働者は、日本の労働基準法や均等法の適用になる労働者と同じの範囲ではなく、かなりの程度広い範囲になっています。就業者と言われる人たちも含み得る範囲になっています。さらに、今回、ILOが条約をつくると言っていて、その範囲が、労働者の範囲は、雇用関係にかかわらず対象にするという仕切りで、今、動いています。恐らくそうなると思いますが、そうなってきますと、現状、多少問題となるような欧州の国々もそこを変えてくる可能性もありますし、日本においては、抜本的に、そこを規制の対象にどうやってするか、考えていかなければいけない部分かと思っています。

○辻村会長 ほかにいかがでしょうか。

原委員。

○原委員 御報告ありがとうございました。

イギリスの制度は使用者責任が非常に明確であることがよくわかったのですけれども、その行為者はどのような責めを負うのかということと、職場内での教育制度がどのようになっているのかを教えてください。

○内藤様 教育制度というのは、このセクハラに関してということですよ。この2つ目の質問ですけれども、セクハラについて措置義務のようなものは2010年平等法の中で課しているわけではないのですが、結局、禁止があるということは、ある労働者、加害者がその行為を行ったとすると、使用者に責任が来ることなので、当然ながらトレーニングはその措置義務を書き込んでいなくても行われることになります。当然、2010年平等法を監視する主体として、EHRCという平等委員会があるのですが、ここがガイドラインも出しています。

1点目なのですが、労働者に対してどういう責任追及があるのかですね。これについては、雇用審判所というところは、使用者を名宛て人にして訴えることができる審判所、これは日本の労働審判も同じ仕組みなのですが、そういうところですので、加害者に直接雇用審判所を利用して訴えることはできないですが、通常裁判所や、ここですとイギリスの制定法のところで、例えば、下線をした1ページ目ですね。差別禁止法制の上に書きましたハラスメントからの保護法といったものは、労使間の問題ではないハラスメントに使われる法律ですので、こうした法律を使って加害者を訴えることも可能です。もちろん労働関係で使用者はこの1997年ハラスメントから保護法を使って訴えるケースもあります。

○辻村会長 よろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。ほかにありませんか。

それでは、ちょっと私のほうから。

9月3日に学術会議の講堂で大きなシンポジウムが行われまして、北仲さんも御報告されましたけれども、150人以上いらしていたでしょうかね。かなり包括的な問題が出されておりました。その午後のシンポジウムの前に法学委員会というところで打ち合わせを兼ねた審議があったのですが、そこで私のほうでも発言させていただいて、このセクシュアル・ハラスメントの法整備を、セクシュアルのほうでまとめるのか、性暴力禁止法につながる路線なのか、ハラスメントの路線なのかということはどうしてもひっかかってきてしまうという点を指摘しました。セクシュアルのほうでまとめるのか、それともハラスメントか、いずれにしても話が大きくなりますので、男女共同参画の視点からだけではできず、法務省法制審議会、その他、国を挙げて取り組まないとできない法制度改革になっていこうかと思うのです。

ただいまの御報告を伺って、このセクシュアル・ハラスメントの法整備なのか、ハラスメントの法整備なのかという問題が気になりました。これはこの専門調査会でも何度も指摘がありましたが、いつも、どちらのなかと問題になります。内藤さん個人は、日本の法制度との適合関係、すなわち、男女共同参画社会基本法があつて、その下に、さまざまなDV法などがある、そういう複雑な状況の中で、どちらの法整備が適用可能とお考えになりますかというのが、質問の第1点です。

第2点は、多分に立法技術の問題ではありますが、直接、性暴力禁止法に一本化してやるのか、ILO条約の関係があるからハラスメント禁止でゆくのか。ダイレクトにそのいずれかの法律ができるのがいいとお考えなのか。それとも、今回はセクシュアル・ハラスメントの禁止に係る一括法というもっと段階的なものを先に作るのか、という点についてご質問します。今日のお話で分かったことは、イギリスもEUもみな積み上げ方式だということです。イギリスも最初は性差別禁止法から初めて、次はハラスメント全体の保護、プロテクション法になって、その後平等法になりましたね。そういうふうにつみ上がってきています。その場合に、日本はどうすべきか、というのが私の疑問です。

少し時間があるようですから、皆様にも御紹介したいと思うのですが、その学術会議の法学委員会の分科会で、フランスはこういうふうに積み上げてきて、法律をいろいろ動かさなければいけないときに一括法というやり方を使うのだという話ができました。すなわち、例えば、今回でもセクシュアル・ハラスメントの禁止に係る一括法のような法律をまずつくって、均等法の中にセクシュアル・ハラスメントが禁止される、刑罰もあり得るなどと規定し、別途、刑法の中にもこの規定を入れる。教育ならば教育で、学校教育法なりでこういうことを職場でやってはいけないとか、そういう内容を一つの法律の中で入れて、各法規のところに条文を追加していくというやり方でまずやっておいて、次にどちらかの方向に発展させていくという方法ですね。

要するに、最初に述べた大きな法律、性差別禁止法とか、ハラスメント禁止法をつくる

のはそう簡単にはできないということから、また、セクシュアル・ハラスメントの定義が今、均等法にないですから、まずはこれに関する一括法をつくって、段階的にやっていくというやり方もあるのではないかという話を少ししました。内藤さんはこういった問題についてどういうようにお考えでしょうか。

○内藤様 ありがとうございます。

私はイギリスが専門なので、2010年平等法を見ていると、行く行くはこのような包括的な差別禁止法、さまざまな差別、直接差別、間接差別、ハラスメントは、差別事由としても、非常に包括的な差別禁止法があるとよいと思います。あるべきだと思いますが、なかなか一足飛びには、イギリスでさえ先ほど御紹介したように10年かかって、その10年の前にはそれぞれ制定法として全て存在していた。その存在がどうしてできたかという、EUの指令なのですね。イギリスについて言えば、非常に消極的な態度で、EUの指令が出たところで、ミニマムに期限ぎりぎりに国内法化するという態度でいきましたけれども、そんなイギリスでも制定法や規則ができて、こんなにばらばらでだめだね、みんな定義がばらばらになっているねということで10年かけて議論したということがあります。

理想は2010年平等法のような包括的な差別禁止法と思いつつも、日本では何十年かかるかわかりませんので、今、先生がおっしゃったような形で、現実的に手当てができるところから入れ込んでいくのが一番いいかと思います。

そういったところで、ハラスメントについては、現在、日本の法律でほぼ均等法にしかない状態ですよ。そこで措置義務という形になっているので、そこを手がかりにしていくなというのは有力であろうと思いますが、しかし、先ほど申し上げたように、この法律は名宛て人が事業主であるというところで、なかなか禁止規定が難しいという声も聞きます。ですから、その困難をどう乗り越えるかというところで、差別禁止法につくりかえるかということも書いてみました。それは法技術的な問題になるというところもあるとは思いますが。

手がかりとしては、先ほどイギリスの中でも少し御紹介しましたが、セクシュアル・ハラスメントだけではなくて、性自認、性的指向、SOGIに関するハラスメントとか、ジェンダーのハラスメントでも深刻な被害に遭っているということもありますので、そういったことも含めて、均等法だったらそのあたりの性別の領域については拾えるのかなという思いもあり、できるところから対処できたら、それから引き上げるような形で全体的に引き上げることも可能かと思います。

ただ、それがあればいいのだということではなくて、同時並行的に各領域での法整備が進むのもいいのではないかと。性暴力禁止法か均等法か差別禁止法かという、どちらかということではなくて、恐らく性暴力禁止法と差別禁止法だと範囲が違いますよね。刑事も性暴力禁止法だと入ってくるとしますし、差別禁止法だと恐らく刑事は入ってこないと思いますので、そこは並行して進められるところもあるのではないかと考えています。

○辻村会長 ありがとうございました。

この点について、ほかの委員の方にご質問等がありますか。

種部委員。

○種部委員 先ほどの相談というものが中立でなくてはいけないと思いますし、その窓口のハードルが低いのですごくたくさん相談件数があるということは権利が保障されているからだと思いました。イギリスの場合、組合に申し出て、そこの弁護士さんが審判所に申し立てるという形ということですが、その審判所が公的なものだとなれば、かなり中立だったり、利益相反とかがないようにできているかと思うのですけれども、組合とか審判所の場合、例えば、日本でよくあるのが、本当に下流の下流のところでジャッジをされてしまって、そこから先の審判のところに繋がらないケースも多いと思います。イギリスは、入り口のところでジャッジされてしまったり、はじかれるようなことにならないように、質をどうやって担保しているのかということをお聞かせいただけますか。

○内藤様 相対的なことだと思うのですけれども、要するに、公的な司法救済が容易に得られるとすると、組合も利用できる範囲で利用しようと思うと思いますし、組織内の自分の会社の窓口も利用しようと思うと思うのですが、よりフェアな司法救済が容易であれば、恐らく日本よりもそっちにすぐに向かうであろうということが予想されます。ただ、日本の場合はそのハードルが非常に高いということで、組織内で相談もせずに我慢したり、JILPTの調査によれば、我慢した、特に何もしなかった人は63.4%です。先ほど御紹介した28.7%が受けているというところ、この28.7%の中で、誰にも家族にも何も言わず、どこかの相談にも行かずという人が63.4%なのですから、こういうことにもつながっているかと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにありますか。よろしいですか。

ありがとうございます。

続きまして、議事2「教育・スポーツ分野におけるセクシュアル・ハラスメントの現状と課題について」に移りたいと思います。

それぞれのお立場からお2人に御説明いただきたいと思いますが、初めに、教育分野について、現状と課題につきまして、広島大学ハラスメント相談室准教授の北仲千里様から御説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○北仲様 ちょっとおくれて来て、申しわけありませんでした。北仲です。

私は社会学者なのですが、プリントに書いてありますように、広島大学は、今、ハラスメント相談室に専任教員を2人、専属で置いてありまして、日常的な業務は相談を受けていろいろ対処をするということで、広島大学は大体年間新規件数が延べではなくてケース数で100以上のケースが来ているという状況です。同時に、私は性暴力ワンストップセンターもやっています、そっちにも職場や学校のセクシュアル・ハラスメントの相談もかなり来ていますので、そういう相談支援をしている立場も含めてきょうは話したいと思います。

まず、1 ページの1 のところをご覧いただいております、一番最後のページに報道されているハラスメントの処分の報道のデータが載せてありますので、後でご覧いただければと思うのですが、昔はセクシュアル・ハラスメントの懲戒処分の発表が多かったのですけれども、「PH」がパワハラですけれども、だんだんそのうちにパワハラやアカデミック・ハラスメントの処分や両方をあわせた処分とかというものがふえてきています。一時期よりはセクシュアル・ハラスメントの処分は若干抑えぎみになってきていますけれども、相変わらずあって、しかもセクシュアル・ハラスメントが入っている処分の中の3割ぐらいは、解雇に近い、かなり厳しい処分も、大学の中では、報道から見る限り、主に国公立大学中心の報道ですけれども、出てきています。

1 ページの(2)ですけれども、私は主にセクシュアル・ハラスメントの一つは学校や職場のいじめ問題だからこそ、性的な被害以上のダメージとか困難があるという問題だと思っていますし、きょうは、先ほどの内藤さんのものは雇用のお話でしたけれども、私が主に見ているのは雇用関係ではなくて、公的サービスの利用者も含めた、顧客とか、学生とかとの関係も含めた問題です。2 つ目に、これは性暴力の問題として立てるとしたら、暴行、脅迫にはよらないけれども、尊敬心や影響力の中での性暴力経験、そういう関係という問題としても非常に深いものを持っていると思います。

(2) - 1 にありますように、大学ではセクシュアル・ハラスメントの事件はさまざまな関係者の間で起きていますので、さまざまなことがあるし、対策をするとしたらこれら全ての関係者に対する対応をしなければいけないわけですが、特に学校や大学に典型的なものとして、男性教員と女子学生の問題と学生間の問題を主に上げたいと思います。

男性の教員と特に指導する女子学生というものが、懲戒処分などでも圧倒的に多いものとなっています。私たちがいろいろなところで聞いている内容としては、一つの問題は、男性教員が女子学生を容姿で云々したり、性的な対象として見ていることを表明したり、あるいはプライバシーに踏み込むような介入をしたりすることに対する違和感のようなものと、もう少し直接的に、性暴力の対象、性的な働きかけとか、ストーカーをされるとかというような出来事もたくさんあります。

特にこういう大学とか、あるいは多分スポーツも、宗教の世界も同じではないかと思うのですが、暴力的な性暴力ではなくて、尊敬していたり信頼しているからこそ、2 人きりでも出張に行ったりとか、先生のおうちに行ったりとかという形で、いわばマインドコントロール的な関係の性暴力被害がこういう関係性の中ではあるということですよね。だけれども、1 回きりの抱きつかれたとかということではなくて、継続的な性暴力関係になっていけばいくほど混乱していったって、自分が被害を受けているのかどうかというのかわからなくなるし、周囲の人たちも彼女は被害者だと言いにくくなるという難しい問題があると思います。特にこういうマインドコントロール的な師弟関係は文系とか芸術系とかに多い。理系的なものではないような気がします。生き方とか物の感じ方とかにまでかわ

るような指導とか影響力が生じるということだと思います。

それが特に学部生ではなくて大学院生の世界になればなるほど、その先生と同じ業界でずっとキャリアを積んでいかなければいけないので、セクシュアル・ハラスメントを受けて、それを相談したり告発することは自分の研究者としての人生を諦めるおそれにつながっています。そうすると、一つの大学の中だけの話ではなくて、学会でのハラスメントの取組とかということにもつながっていきます。

アカデミック・ハラスメントの被害も大きいので、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、両方起きている中で、セクシュアル・ハラスメントの部分だけを取り出して訴えろとか、そこだけ対応するとかというのは非常に困難ということがあります。

もう一つ、成人の場合は、合意のもとに教員と学生が交際することがあります。これ自体はセクシュアル・ハラスメントではないかもしれませんが、もともと対等な関係ではない中で交際を始めているわけですから、教員が既婚者であることも珍しくありませんので、もし交際が破綻したときに、その先生のもとでは大学院進学はできなくなる、いづらくなるという形で、容易にこれがセクシュアル・ハラスメントに変わっていく可能性があります。それから、周囲の学生たちが非常に嫌なもやもやした気持ちを持つ。あの子だけがかわいがられているのではないかという感じを持つので、本人たちにとってはセクシュアル・ハラスメントではなくても、環境型のセクシュアル・ハラスメントのような影響はあります。ですので、指導する学生と教員が成人で合意があったとしても、ある程度の歯どめとか倫理的な非難とかはすべきではないかと思います。

3 ページに行きまして、もう一つの特に大学での特徴は、懲戒処分とかの発表はとても大きな事件だけしか出てきませんけれども、学生同士の事件がたくさん起きているということです。恐らく女子学生に調査すると、こちらの被害のほうが経験としては多いです。

特に多いのは、コンパなどですね。研究室だったりサークルだったりのお酒が入った新歓や追いコンとか、コンパの場でのセクシュアル・ハラスメントや、性暴力や、あるいは一気飲みとかというようなことが多くの学校で頻発しています。時には非常に大きな集団性暴力事件になって報道されたりとか、刑事事件にもなったりしています。1 対 1 の学生の中で、交際を断ったらストーカー化する。最近では、ストーカーは大体SNSですので、LINEでの執拗なストーカーとかということになって、それからデートDVとしての被害もあります。これらは大学の管理責任ではないですけども、実際にこういう事件が起きて、同じ大学の学生だったりしたら、学校に来られなくなったりとかということもありますので、できる大学では学生支援の一環としてそういう相談にも乗っていると思います。

同じ研究室の中で、特にこれは理系とかだと、例えば、夜通し 2 人きりとかで実験をしていたりとかするのが普通ですので、そういう中で性暴力というものがあります。同じ大学の人として信頼して、部屋で食事をしたりとか、家に来たりとかして、その中で被害に遭うということもあります。ここ数年の大学としての新しい取組のトレンドは、LGBT に対

する対応で、SOGIガイドラインというものが各大学で少しずつつくられ始めていて、セクシャルマイノリティの構成員に対するハラスメントの取組は始まっていますし、一方で、訴訟もありますように、深刻な事件も起きています。

学生同士の事件の場合は、特にどちらも自分のところの学生だった場合は、加害学生のほうに対してもかなり面倒を見る必要が大学としてはあって、教育をして、動揺しないようにとか、どうしてそういうことをしたのかという話とか、どういうふうに過ごすようにとかと、両方に担当をつけて、片方を大学に来させなくするのかとか、別の教室で授業を受けられるようにするのかとか、そういうようなことも必要になってきます。あるいは、親の対応も必要になってきたりします。

逆に言うと、日本の社会の中では珍しく、大学というところは保健管理センターもあったりしますし、心のケアから、眠れないといったときの薬とか、加害者に対する説諭、見守り、処罰もワンストップでちゃんと全部できる環境にあるとも言えます。

(2)－4ですけれども、どうしても問題が深刻化する背景としては、教育指導関係であること。多分職場のセクハラ以上に、ショックとか、信頼を失うことがあること。将来のキャリアにかかわること。大学教員というものが何らかの影響力や権力を持っていたり、持っているのではないかと恐れたりすることによって、ノーと言いにくかったり、相談しにくかったりするということ。大学教員のほうが、多くは処分されそうになると訴訟したりする可能性が非常に高いという、非常に厄介な問題になるということ。アカデミック・ハラスメントとかかわりあっていて、最近はアカデミック・ハラスメントや研究不正の窓口や委員会は各大学につくられているのですけれども、それがばらばらにあると、3つ委員会がたてられていたりすると、とてもではないけれども対応しにくいです。しかも、アカデミック・ハラスメントや研究不正の場合は、研究領域が違うとなかなか調査できないという難しい問題もあります。特に医学部とか一部の理系の研究センターの大学では、非常に強い教授の権力構造があって、ノーと言えない関係があったりします。

4 ページに参ります。対策について、おおむね一般企業よりは大学のほうが割と自主的に一生懸命やっているところが多いと思います。多くの大学では、ガイドラインをつくって、専門相談員を雇っているところもたくさんありますし、教職員の研修も今時はやっております。法にはないアカハラ・パワハラまで大体禁止しております。均等法のモデルにはない調査と相談員を分けるシステムとか、部局の関係者を外した調査委員会をつくるというシステムを導入しているところも多いですし、最近はSOGI問題にも取り組んでいます。

むしろ大学以外のスクールのほうが深刻でおくれていると思います。小中高のほうが、相談員が校長先生であったりとか、相談員研修とかをしていないのではないかと思います。特に県職場ですね。都道府県職場は取組がおくれているのではないかと思います。私は前に愛知県にいましたけれども、愛知県庁でDVの対策の担当の職員さんたちと話すと、自分たちはセクハラ研修なんて一回も受けたことがないですよとおっしゃっていましたし、今、広島県にいますけれども、広島県庁では、自主的に年に2

回、何らかの人権問題の研修会をすることになっているので、今回たまたまセクハラをやってみましょうかと選んだときだけセクハラの研修をしてみるということになっていて、全ての職員が入社時に必ず受けるとか、そういうことには全然なっていないようです。です、ばらつきが非常に大きくて、大手の大学は割とちゃんとやっているけれども、小中高はちょっとだめで、それとつながる県の教育委員会とかもどこまでやっているかは怪しいと思います。

時間がないので、4ページの(2)をお読みいただければと思うのですが、5ページに行きたいと思います。特に相談員とか相談支援の活動について、それはどういうものなのかということなのですから、日本では相談員は心理カウンセラーだという誤解がまだあると思います。ほかの国では、これはソーシャルワーカーと呼ばれています。でも、日本ではソーシャルワーカーは非常に狭い範囲でしか導入されていないので誤解が大きいですけれども、心理カウンセリングというのは支援のごく一部でしかなくて、これは加害者がいて、組織を動かして問題を解決したり、問題を小さいうちに対処したり、処罰したりしなければいけないということなので、どちらかという、むしろ弁護士のほうがまだ仕事としては近い業務で、ソーシャルワーカーとして考えるべきだと思います。ですから、主に相談員の仕事というのは、まず、これはハラスメントなのではないかという相談、それから何ができるのか、組織としてこんなことができるけれどもこうしたらどうかという提示、それからさまざまな手続につなげたり調整するということです。

最後に、6ページの提言のところですが、1つは、まず、とりあえず厳罰化するのがいいと思います。怒られないと思っている大学教員、やっても大丈夫だと思っている人がまだ多い。しっかりこれは怒られるのだと。処罰して、しかもただ処罰するのではなくてちゃんと説諭をする必要があります。

調査や処分になるのはごく一部ですので、それは非常にハードルが高いので、もう少し小さな事件のうちにどんどん相談に来てもらって、例えば、研究室を変える、指導教員を変えとか、職員であれば異動させるとか、イエローカード的な警告をするという柔軟な対応を発達させるべきで、これを私たちは調整と呼んでいて、今、この調整という手続も導入する大学がふえています。

そこまでたくさん相談を受け付けて、調査や処分だけではなくて、さまざまな手当をするとなると、これは専門スタッフが要ると思います。ところが、日本ではこういう専門家は養成されていなくて、雇いたくてもいい人がいない。また、そういう働き方をしたくても、仕事として無いという悪循環にあると思います。これは大学だけではなくて、性暴力やDVの支援の現場でも、もう少しこれを専門職としてきちんと養成して、きちんと雇用するという社会にしていけないといけないと思っています。

アカデミック・ハラスメントに関しては、いろいろな分野がありますので、大学の中では調査できにくかったりとか、あるいはひどいことになってしまった後の調査はできても、これは不正になるのではない、アカハラになるのではないかという途中の段階での助言

を相談するような仕組みがないので、ほかの国にありますように、第三者機関の調査や助言やガイドラインを示すような仕組みをつくっていく、大学の外・内部と両方で問題に取り組むという仕組みが必要なのではないかと思います。

そういう意味で、6ページの3ですけれども、国は、文科省が本格的に取り組んでいません。今、各大学が自主的にやっているだけで、それが余り評価されていませんし、予算もついていませんので、文科省が取り組むべきだということが1つ。

2つ目に、先ほど言ったような、性暴力、DV、ハラスメントの人材が養成されて働けるような環境づくりを考えるべきだと思います。

以上です。ありがとうございました。

○辻村会長 ありがとうございました。

限られた時間の中で具体的な提言までお示しいただきまして、ありがとうございました。

続きまして、今度はスポーツ分野におけるセクシュアル・ハラスメントの現状と課題につきまして、御報告いただきます。

弁護士であり、日本スポーツとジェンダー学会の会長でいらっしゃいます、白井久明様からお願いいたします。よろしくお願いします。

○白井様 白井です。よろしくお願いします。

セクハラについての現状と課題ということですが、最近はパワハラの問題が相当出ていて、そっちのメディアからの問い合わせがいろいろあったりしているので、そこら辺の絡みも含めて話したいと思います。時間がないので、簡単にいきます。

暴力問題が昔からあるのですけれども、2012年、桜宮高校、柔道の代表選手の告発問題、ここら辺を契機にかなり大きく話題になってきました。スポーツ界も取り組まなければいけないということで、2013年4月に「スポーツ界における暴力行為根絶に向けた集い」が、日本青年館で開かれました。この集いには私も出ていました。暴力行為根絶宣言というものをそこで採択しているわけです。ここでは、セクシュアル・ハラスメントも含めて暴力行為を根絶すると宣言しています。

この集いで、詳細は読んでいただければいいのですけれども、ヨーコ・ゼッターランドというバレーボールの元選手、米倉加奈子というバドミントンの元代表選手が受けた暴力体験の話は非常に衝撃的でした。壇上で話をここまで言う人がついに現れたかという、その場での印象が私にはあります。通常暴力と言われていることよりもっとひどい暴力でした。

ここの初めに、「女性スポーツ勉強会」というものがありまして、そこで暴力の問題を取り扱うということで、モントリオール五輪金メダリストが話されました。そのときもかなりひどい体罰が行われたという話をされていました。

具体的には女子柔道の暴力告発問題が表面化したときに、これを踏まえてJOCの「緊急調査対策プロジェクト」の報告書があります。この中で、暴力も当然あったのですけれども、日ごろの練習の中で、棒やひも、むちのようなものを振り回し、時にはこれらの道具で女

子柔道選手を叩いて威嚇した上、「叩かれないと動けないなら、家畜と一緒にだ」「消えろ」「能なし」「ブタ」「ブス」などの侮辱的発言をしたという報告が出ています。これについては、暴力行為と書いてありますけれども、ここら辺をちゃんと見るとセクハラ的なもののがかなりあり、パワハラで問題になっているケースは結構背景にはセクハラの問題を秘めているということで、そういう意味でパワハラとセクハラを分けてしまうことはどうかと、一般論としては思っています。法律問題として、区別する意味があるのはわかりますが、この点を押さえておく必要があります。

報道事例は、国外、そして、国内ももっとたくさんあります。学校の先生の部活動でのセクハラ問題については、新聞報道のデータベースを検索しているのですが、年間相当数あります。海外は最近の事例ですが、アメリカの体操の医師、オリンピックに同行していた医師が多数の女子体操選手に暴行したというもので、最長175年、40年から175年という禁錮刑を受けているということです。英国サッカーでも、性虐待、元選手が被害を受けたという訴えが出ています。英国はチャイルド・アブ्यूズの制度で、アブ्यूズの問題についてはかなり丁寧な対応をしていると言われていたのですが、その中でもこういう問題が起きてくるということで、日本もこれから表面化してくるのではないのでしょうか。日本は法的整備もないですし、問題も余り表に出ませんけれども、かなりあるだろうと思っています。個人的には、いろいろな選手から、私の知っている範囲でこういう人がいたとか、そういう話は聞いております。

これを踏まえて、JOCが競技のスポーツ選手に対するパワハラ、セクハラの調査を行いました。調査対象は、トップ選手、国体に出るとか代表選手レベルの調査です。詳細は資料に簡単に記載してありますが、3割ぐらいがセクハラ、パワハラを受けた、うわさを聞いたというところの範疇に入っていて、3割もあるのかと見るのかどうかですが、私などはもっとあるのではないかという疑いも、特に暴力的な問題はもっとあるのではないかと考えています。

指導者のほうも同じ程度で、何らかの形で暴力を認識していたという指導者は30%ぐらいいます。ここら辺に関しては、こういう問題が起きてから、いろいろな大学、スポーツ系の大学も含めて、大学とか、研究者の間で暴力を受けているかどうかに関するパワハラ、セクハラを含めて、実態調査が行われています。

ただ、文献で2つほど挙げてはいますが、こういう傾向があるとか、例えば、女子のほうが被害が多いとか、加害者は男か女かという問題も含めて、まだ分析が十分にできていません。そういうことで、これからそこら辺の調査・解明が必要であろうと考えています。

次に、一般論的な話で、皆さんは釈迦に説法みたいな話かもしれませんが、パワハラとセクハラのことですけれども、私は最近パワハラとセクハラは一緒に考えて、行為者と相手方との立場・同調圧力・階級の上下関係がある場において、行為者が相手方に対し、行為を行い（強要し）、相手方をして、甘受・服従させるということがハラスメント

であると考えています。これについては、行為者と相手方の関係性によってその内容の評価が違って来るだろうということです。

最近でも、暴力を受けた女性選手が、パワハラを受けたことはありませんということメディアがばつと飛びついて、こういうのもパワハラになるのですかという質問が素朴に出てきます。暴力は容認していないのだから、本人がいいと言ってもだめなんですよという説明を何回も繰り返さないと、メディアの人もなかなか理解してもらえないという状況です。

そういう意味で、行為者が暴力を振るっている意識があるかないかとか、セクハラをしている意識があるかないかは関係なく、個人の人格、尊厳を侵害する行為であれば、パワハラ、セクハラになると言い切ったほうがいいのではないかと考えています。特にセクハラの場合、一般論として、相手方の意に反する性的言動という説明をよくして、私も昔は使っていたのですが、果たしてこれでいいかどうかというのは、最近のあの事件を考えると、もう少し客観的に評価をして、相手方が嫌なものは当然なのですが、仮にいいよと言っても問題のある行為があるだろうと考えています。

ハラスメントの定義というものにかかわるかもしれませんが、最近、ハラスメントという用語が32ぐらい使われているという話がよく出てきます。ただ、こういうものがあるよということを、認識論としては恐らくそういうものがあると言うことはいいのですが、ハラスメントの何が問題で、どういう行為が問題なのかということを理解してもらうためには、ちょっとそれはどうかなということがあります。ですから、パワハラとかセクハラと言われて、どういう行為がセクハラとしてどういうふうに問題なのかということを、問題が起きた都度分析していくというスタンスが必要かと。

そういう意味で、弁護士として、法律としてサンクションを与えるような定義規定を設けるのがいいのかどうかということも非常に難しい問題だと思っています。これはパワハラではない、セクハラではないという議論だけが空中戦で行われる危険性があると思っています。

3番ですけれども、そのハラスメントという用語が多義的で人によって捉え方が随分違います。刑法犯から不法行為の損害賠償、その場で望ましくない行為まで、全部ハラスメントの中に入ってくると思うのです。それは、どういう意味を持つ行為で、どういうことでだめなのかということをきちんと分析しなければいけないと思うのですね。

一番皆さんに説明しやすいのは、最近のあの女子体操選手の話ですけれども、私はコーチからハラスメントを受けていません、パワハラを受けていませんと言い切ったときに、まず、我々として考えなければいけないのは、本人は暴力を受けたのだけれども、受けていないと本当に信じているのかどうかという問題があるわけですね。そこでは、コーチが選手に対してどういう行為をどういうふうに具体的にしていたのかということを、まず、見きわめなければいけない。その後、今度は、協会の副会長と強化コーチに対するものがパワハラを受けたと感じると。これもある意味でのパワハラの場面なのですから、そ

の処分のところに関与して影響力を与えたのかとか、そういう地位を利用してうちのチームに来ないかと誘った行為がどうなのか。これは不適切な行為であつただろうと、処分をした後のことであればいいですけども、その前にそういうことをしてはいけないし、これは今後明らかになってくるかどうかわかりませんが、同じパワハラと言っても、全然違うことなのですよ。これを、特にこういう皆さん、おわかりのような人たちは、きちんと一般の人にも説明してほしいと思っています。私はメディアにいつも口を酸っぱく言っています。あなたたちにはおいしい事件かもしれないけれども、そこは整理して報道してねということは、かなり時間をかけて話をしています。

次に、パワハラとセクハラが重なっている。ですから、さっきのパワハラの調査でも、セクハラ的な言動があったり、差別意識に基づいてパワハラが行われていることもたくさんあります。そういう意味で、ちょっとパワハラのほうにウエートがあります。

LGBTとか、そういうようなものに関連したハラスメントもあると思います。これはセクシュアル・ハラスメントの範疇に入ってくるのかどうかという問題はあると思う。

よく言われるのは、ハラスメントは密室の中の行為なのでなかなか主張したり立証したりするのが難しいという問題、上下関係とか、いろいろなことで言えないということもありますけれども、言ってもなかなか立証できないという問題がある。それは本当の密室の中というものもありますけれども、ほかの職場でもあるかと思いますが、その行為の存在を知っていたとしても、指導者の同僚、選手の仲間、保護者、組織、メディアも知らないふりをする。

女子柔道などは、ロンドンオリンピックの練習場のところでメディアも見えて、外国からも批判を受けているのを知りながら、告発があるまでは言っていなかったわけですね。メディアも取材対象ですから、おいしい取材をするためにはその幹部たちとも仲よくしなければいけないという仲間意識から、あえて言っていない。私が逆取材をしていたら、我々にも責任があるのですよねというようなことを言われている報道関係者もありました。ということで、なかなか立証が難しいという問題があります。

加害者側が暴力行為を認めたとしても、平手で触った程度とか、髪の毛を触った程度と弁明をするケースがあります。今回の体操の関係も、弁護士が出てきたところでは、そのような表現を最初はされていました。そこら辺については、暴力行為の程度とか有無をきちんと調べる必要があると。最近、ビデオが登場してきて、あれを見れば、誰しもがこんなにひどいのかと思うケースだろうと思うのです。

もう一つは、5年間の中で13件のことがあったと体操協会は言っているわけです。これも全部がどの程度立証されているかわからないのですけれども、5年間で13回もと見るのか、5年にもわたってただの13回かと、1年に2回程度かと思われるかもしれませんが、継続的な関係ですから、こういう行為というのは継続して行われているのです。ただ、弁護士としてそういうものを訴えるときには、特定のある行為のところを立証できるかどうかのところをやっていくので、ポイントを絞らざるを得ないという問題がある。

そこが否定されると、それはなかったと。証拠がないから否定されるのですけれども、そういう問題もあります。

こういうふうに、特にスポーツの場面では、職場も同じと言えるかもしれませんが、認められている慰謝料が非常に低いです。1年とか2年にわたって受けた行為について認定される暴力はわずかということなので、30万とか、50万とか、そういうケースが非常に多いです。これを争うために、1年、2年と結構争うケースが多いので、アメリカのような懲罰的損害賠償はちょっと問題かと思っていますけれども、ある程度、相手にとって痛みのあるような損害賠償を認めさせていくことも必要ではないかと。裁判官の意識もあるかもしれませんが、この間も学術会議でちょっとそんな議論も出ていたかと思うのですけれども、そのように考えています。別途の資料の裁判例の④に130万を認めたものが、群馬の前橋の高校の件があるのですけれども、これは判例評釈の解説では多額の損害賠償を認めた例であるみたいな解説があるのですが、このぐらいの金額が最低額でいいのかなというぐらいに思っています。

現状の問題としては、精神的慰謝料は非常に低いということですね。DV事案も同じように思います。

学校の問題では、公務員は個人責任を負わないということが、国家賠償法の規定がある関係で、最高裁の確定判例となっています。。それでも個人の責任を追及しようとして訴えることが結構あります。この規定の是非についてもどうなのか。私立学校の先生の場合には、個人の不法行為責任を負います。そういうことでいいのかどうかという問題は、立法的な解決をしない限りは解決しない問題だろうと思っています。

これと関連して、公務員だけではなくて、学校の先生でこれだけいろいろな事件が起きているのに、働き方改革の関係で、今度は外部指導者の導入という問題が入ってくるわけです。そうすると、すごく安い賃金なのですよ。せいぜい全部働いても月に5～6万ぐらいにしかならないような待遇なのですね。そういう人たちに質の高い指導ができるかどうかという懸念があります。これから多分この問題が相当出てくるかなと思っています。

10のところ、ガバナンスが機能していないということがよく言われています。これについても、どうもガバナンスは統治と訳されるから、上から下へどうやって命じてやらせるかみたいな感じになるのですけれども、これはそうではなくて、組織を健全な仕組みとしてつくっていくという形で、下からも言える内容とか、つくっていく組織づくりをしなければいけない。ですから、問題があればすぐ上がってくるという形でやらなければいけない。

そういうことで、11番も同様です。スポーツの世界は仲間意識が非常に強いのと、中・高・大学を含めて、就職、進学、こういうものに成績が影響します。全国大会にでないと大学のある野球部に入れないとか、サッカー部に入れないとか、そういうこともあるから、勝たなければいけないのですよね。そういう背景が随分あります。問題が起きると出場停止になるので、自分の進学に差し支える。だから、部員や保護者からもそういう告発をす

るなという圧力がかかります。私も被害者側に相談を受けると、そういう相談が非常にあります。

競技団体では、セクハラ・パワハラに関する研修をするようになりましたが、もうちょっと実効性のある研修、科学的な検証をした研修、DVの加害者研修もなかなか採用されないという問題もありますけれども、スポーツ科学をやっておられる人たちには、特にそういう研修のやり方、実効性のあるやり方を研究してほしい。特に指導者で繰り返し同じことをやっています。某高校でやっていたのが、ほかの高校でも同じような事件を起こしているとか、そういうようなことが結構あります。ですから、そこら辺も、単に机上のこういうことをやってはいけませんよという研修ではなくて、もう少し実効性のある研修のやり方をきちんと考えてほしいと思っています。

以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

こちらも時間の制約がある中で、具体的な論点を列挙していただきました。大変勉強になりました。ありがとうございます。

それでは、教育分野とスポーツ分野の両方に関する御説明について、御質問をお願いいたします。

山田委員。

○山田委員 お2人の発表、どうもありがとうございました。

私も、大学に三十数年勤務しているので、自戒とともにさまざまな例を見聞きしています。まず、北仲先生のほうにお知恵を拝借したいと思うのですが、制裁、厳罰化の問題の中で、大きく問題になるのは氏名の公表をどうするかということがよく議論になりまして、実際は氏名だけではなくて内実もほとんど公表されることはない。一つは、被害者が特定されるから困る、被害者が特定されるおそれがあるということと、名誉棄損で訴えられるかもしれないからということで、大学で起きたセクハラに関しては、余り社会的な制裁にならない。たとえやめられたとしても、大学の先生はよくほかの大学に移ったりしますので、余り社会的制裁にならないということがありますが、その氏名の公表に関してはどういうふうに思われますかということが第1点です。

第2点は、これもスポーツとも多少関係してくるのですが、非常勤の先生が行ったり、サークルの顧問が不祥事を起こしたりしたときに、大学内で処分をしてもほとんど無意味なのですね。非常勤講師をたとえ失ったとしても、そもそも失いやすいし、申しわけないですが、給料もそれほど高くないので、大学内で処分をしても特に痛みを感じない。サークルの顧問に関しては、別に顧問をやめたからといって、何か重大な影響、本人が制裁を受けるわけではないということで、そういういわゆる正規の雇用者ではない人に対する処分に関してどこまで大学が関与できるのかということと、大学外の人の場合、いわゆるどうやって救済されるのかということに関して、もしアイデアがありましたらお聞かせいただければと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

今、北仲先生への質問ですけれども、ほかに大学に関する質問はありますか。大学というか、学校ですね。

○阿部委員 北仲先生に教えていただきたいのですけれども、かなり国際交流が盛んになっておりまして、日本の学生も海外に行きますし、海外からも非常に多くの人たちがやってくると思うのですけれども、ある大学から相談を受けたことでも、海外留学に行って、留学先の大学の教員からセクハラを受けて、相談の行き場もなく途方に暮れたということが一つと、ホームステイ先の家族の中で、夫のほうから性的な暴力を受けて、必死になって逃れたけれども、家には戻れずに行く当てもなく途方に暮れたなどということがあって、逆に日本に来られている海外の方もそういう被害がなかなか見えない状態かもしれないけれども、そういった国際交流の関係での被害や対策はどのように感じられるか、教えていただけたらと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

もう一方ぐらい、手短にお2人。

種部さん。

○種部委員 ありがとうございます。

先ほど、大学全体の組織というガバナンスの関係するような問題だった場合に、下からも上げていく必要があり、外部から指摘し解決を図るというのも必要だと思うのです。私は医師で、医学部の入試で女性だけ減点されていた問題についてずっと前から指摘をしていたのですけれども、組織が関係する問題の場合、刑事事件になるような大きな問題であれば第三者機関が入るということはあるのですが、海外では国で独立した第三者機関があるということを先ほどちらっとおっしゃったと思います。海外でどういう形の第三者機関を設置しているのか、どういう強制力のある力があるのかということ、海外の例を教えてください。

○辻村会長 ありがとうございます。

可児さん、簡単に。

○可児委員 セクハラ相談員なのですけれども、こういった立場の方がされていることが多いのか、ソーシャルワーカーが多いのかということが1点。

それから、その相談員のスキルを確保するために、一般的にこういった手だてが図られているのかというところを教えてください。

○辻村会長 ありがとうございます。

4人から質問があったのですが、簡単をお願いします。

○北仲様 手短に。

1つは、公表については、先生もおっしゃられたように、二次被害の危険性が非常に高いので、私の感覚では、セクシュアル・ハラスメントについては、ディテールを公表すれば全部二次被害になるので、公表しなくてもいいのではないかという立場です。ところが、

アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの人は、どんどん公表してもらいたがるというものだなと思っています。

氏名を公表することが処罰なのではなくて、ちゃんと懲戒処分にして履歴書に残す。したら、次の大学にもなかなか就職できにくくなるので、ちゃんと処罰するというのはできるのではないかと思います。それから、非常勤とか外部のコーチとか、いろいろな事件がありますので、大学としてできることは確かに去っていただくとかしかないかもしれないのですけれども、それはそれで、困っていて、ひどいことが起きている被害者を守る、大学の環境を守るという意味で、まず、去っていただくのはちゃんとしていただくということだと思います。

私はワンストップセンターをやっているのですが、学外の相談窓口としてこちらでも受けているわけですね。ですから、大学の中では追い出したり雇用を切るぐらいしかできなかったとしても、民事として慰謝料を払わせるとか、前に私が相談を受けたある大学の事件では、スポーツの重要な指導者の重大な性暴力事件でした。大学としてもかかわったけれども、弁護士を紹介して、刑事事件としても追及したし、業界としてその人がスポーツの指導の場を閉じさせるというような和解をしたりしたので、そういういろいろなやり方をするべきかなと思います。先ほどのホームステイなども同じで、さまざまなところのさまざまな事件が起きたときに、早く相談に来てもらって、いろいろな手段を使って安全を守ったりとか、できる範囲での慰謝料であったり警告であったり謝罪であったりというものをアレンジする人が組織の中にも外にも必要だということなのではないかと思います。

国際交流について、今、大学はグローバル化していまして、非常に大きな問題になっていまして、うちの大学も20%ぐらいの相談件数は、今、日本語が話せない留学生からの相談事件になっていて、ここで大きな問題なのは、性に関する規範はさまざまな国があるのですよね。ですから、欧米の学生が来る大学では、欧米の性暴力基準で相談が来る。あるいは、逆に非常に女性蔑視の国から男性のエリートが来ると、非常に女性蔑視に基づいた事件、加害行為を起こすという両方の問題があって、ですので、その中で日本ではこれは禁止するとかということは非常に困難になっているというのはあります。留学先とか、ホームステイとか、それはインターンシップでも教育実習でも同じだと思うのですけれども、どこで起きても、相談できる場所がいっぱいあるよという、それがちゃんとできる限りのオファーとかソーシャルワークができるよということが大事だと思います。

相談員のスキルについて、残念ながら、大学とか自治体の窓口とかでも臨床心理士とかと募集してしまうことが多いのですよね。我々としては、非常にそれは困るのです。心理の訓練を受けている方は、気持ちはよく聞いてくださる。それはそれでいいのですけれども、事実調査につながるような聞き取りをしていないのですよね。特に加害者は何をしたかとか、それがどの規則に違反する可能性があるかという観点では、ちっとも面談とかをできなかったりするということもあります。

そのスキルとか人材は非常に苦労しているというのが実際で、一つの例としては、私と

かは、社会学者だからできるのかという議論は去年の社会学会でもちょっとあったのですが、社会学者だからできるというわけでもなくて、結局、ずっとやってきたからだんだんノウハウを知っていったということだと思えるのですけれども、結局はどこのルートから入っても、心理だったとしても、社会福祉であっても、社会学にしても、結局、こういうタイプのソーシャルワーク、特に司法にもかかわるようなソーシャルワークですよ。病院とかだけではなくて、刑事司法とか、あるいは大学だったら懲戒だったり、労働にかかわるようなソーシャルワークが必要なんだという枠を設定して、それに向けて学んでもらってOJTをしてもらうということかなと。それがちゃんとした雇用でしたら、そこに向けて育てていける。私も専任教員ですし、うちのワンストップセンターも選任の常勤の人を採っているんで、だったらそういうトレーニングをしていけるということかと思います。

第三者機関について私が知っているのは、アメリカとイギリスは研究不正に関しての第三者機関があって、それは研究不正の訴えを受けて調査するだけではなくて、紛らわしい例についての教育・啓発をする。このような考え方でこれはデータ捏造になりかねないのですよみたいなことを啓発するという意味での初期の解決もしていると聞いています。詳しいデータが今はなくて、すみません。

○辻村会長 ありがとうございます。

次に、スポーツ分野、白井先生の御報告に対して御質問はございますでしょうか。

どうぞ。

○白井様 さっきのサークルというか、特に部活動、大学も含めて、大学は特に、この顧問が法的にどういう地位にあるのかというのは、大学とか種目によってもさまざまです。ボランティアで本当に無償のようにして来てもらっているところから、部にお金があるとそれで部が雇っているところ、大学がコーチとして雇っているところ、大学の正職員か非常勤職員として雇っているところ、教授とか准教授のような方が指導しているところとか、さまざまな関係があるので、ここの地位というのは、きちんと分析して、どれが望ましいか、望ましくないかということもしなければいけないし、最近の日本版NCAA創設の動きの中で、これを全部統括すると言っていますけれども、現状、どういうふうにできるか、私は既存のお金をいっぱい持っているところは抵抗してくるでしょうし、そこら辺はどうやるのかなと思っています。ただ、モデルがどういうふうにできてくるかということ。そうすることで、全体的なコーチを統括するようなことを大学当局がするということで、方向性は進んでいるようですが、ただ、当局が統括するのは果たしてどういう制度がいいのかということも若干あります。当然、第三者委員会も必要なのですが、第三者委員会を構築するところには、信頼ある第三者委員。信頼ある第三者委員を選ぶとなれば、お金もかかるわけですね。そこら辺をどのようにやるのか。それをスポーツ庁とかそこら辺で設置していくという話も今は出ているみたいですが、そういう形で、国におんぶにだっこで全てやっていいのかどうかというのもなかなか難しい。こうだと言うことは難しいと思います。そういうことを踏まえながら検討しなければいけないかなと思っています。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。質問はありませんか。

メディアとか、問題に出ていると思いますが、何かありますか。特にないですか。

○木幡委員 問題に出っていましたか。

○辻村会長 最近、スポーツの問題がたくさん出ておりますので、メディアの方が定義とかをちゃんとわかっているかとか、そういう話もありましたけれども。

○木幡委員 全てのメディアの人がわかっているかというとはともいえませんが、私どもも日々勉強を重ねつつ、できるだけ弱い立場にある人を救済したいという気持ちで取材活動を行っているメディアもたくさんおりますので、「おいしい取材」みたいなお言葉を使っているんじゃないかと思いますが、あたかもそういう人の不幸は蜜の味みたいな感じでいくのがメディアだとは伝わってほしくないなとは思っております。

○辻村会長 ありがとうございます。

メディアでも、セクハラについては、勉強会というか、講習とか、何かありますか。

○木幡委員 以前もこの会議でお伝えしましたが、正直に申し上げてメディアの現場はおくれていると思います。

でも、昨今はいろいろと話題になっておりますので、今弊社でも少しずつ進んできておりますし、また、研修も秋口にかけて入れていこうというので、少しずつですが、意識は変わってきていると思いますし、会社全体もありますけれども、個々の一人一人の記者の勉強とか、そういうものはまた別途やっているとおりますので、それもキャッチアップしていかなければと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかに白井先生に質問はありますか。

山田委員、どうぞ。

○山田委員 もし時間があればと思ったのですが、スポーツは結構身体接触というのが業務の一部となって、いわゆる介護や医療や保育に関しても、ハラスメントであるのか、指導、もしくは保育とか介護でしたらケアであるのかというのは区別しにくい領域だと思うので、ここにきょういただいたものは結構重篤な本当に暴力行為なのではけれども、もっと軽微な問題、例えば、私のところに相談が来たのは、体育の授業を受けてきたら教員が執拗に体を接触しながら教えると、こういうことに関して何か議論があるのでしょうか。

○白井様 その質問はしょっちゅう昔からあります。

ただ、基本的に言うと、確かに身体接触をしなければ教えられない。例えば、ゴルフのスイングをどうするかとか何かとか、いろいろあると思うんですね。でも、そのこととそれがセクハラになる行為かどうかというのは、峻別できるのではないかな。それから、教え方でもきちんとそれをめり張りよくやる。それから、なるべく複数の人たちがいるところとか、これからこういうコーチングをするんだよと、コーチングの内容について説明をまずしてから、受ける人の理解を得てからやるというのが本来のコーチですけれども、今、

日本はどちらかというと、まだ上からああしろこうしろと言うだけのことが非常に多いので、そこら辺を峻別していくと相当できると思いますし、触ることが前提になってくると、勉強していないコーチだと思います。正直に言って、スキルが高い人ほどきちんとした教え方ができますし、そこら辺は、例えば、今は映像とかいろいろなことで、その場で映像で見ながら教えたりとか、そういう方法も随分出てきています。ですから、そこら辺では日々指導者もどういう教え方がいいのかどうかということをきちんと勉強して、スキルアップをしていてもらいたいなと思っています。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

可児委員。

○可児委員 相談窓口なのですから、例えば、職場であったりとか、大学であったりとか、弁護士会も含めてセクハラ規定があったり相談窓口があるのですけれども、スポーツの統括団体みたいなところに、そういったセクハラの相談窓口だったりとか、あるいはセクハラのそういった規定みたいなものがきちんと置かれているものなののでしょうか。

○白井様 それは資料をつくってきたのですけれども、一つは、セクハラの規定は倫理規定ということで、体協の名前が変わりまして、今、日本スポーツ協会ですか。そことか、いろいろなところで、倫理規定、懲戒規定は設けられています。これは、もう一つ、内閣府とも関係するのですけれども、公益法人をとるためにこういう規定を準備しろということで準備されています。ですから、文章だけしかなくて、実際は何もやっていないし、理解していないような団体も結構あるかなと思っています。そういうところが実態。

相談窓口は、統括団体としては、全部は拾っていないのですけれども、今、配っていたものでも、JOC・日本オリンピック委員会、JSC・日本スポーツ振興センターなどにはあります。そこら辺は、対象がほとんどは指導者とかトップレベルの選手が対象で相談を受けるという形になっている。一般相談窓口は、今のところはそういう団体のところではありません。ですから、今、それをつくるという話もあるのですけれども、今度、人的なことで、果たしてそれを受けて相談が受けられるかどうかという問題があります。日本スポーツ協会なんかでも、自分たちはちょっとそこまで対応し切れないというような問題があります。

日本スポーツ協会、都道府県スポーツ協会、市町村スポーツ協会と、これの三重構造みたいな中で、実際は上がどれだけ統括するだけの権限を持っているかということ、そんなに統括していることではないわけですね。そういうことを理解の中で浸透させていくという方法をとっています。そういうことで、なかなか地方に行けば行くほど難しい。都道府県が一番問題があるという話もあります。

私のほうは一般社団法人スポーツ法支援・研究センターで、スポーツ相談窓口を開設しています。東京・大阪・横浜・名古屋で相談を受けており、1回目は無料相談で、2回目からは弁護士に頼むのであれば、有料となりますので、担当弁護士と相談しながら継続し

てほしいということでやっています。ただ、なかなかこれも宣伝不足で少ないのではないかという話もあります。ただ、相談が多いと非常に大変です。私は東京の窓口をやっているのですが、私がまずは第一報を受けて、簡単なヒアリングを15分ぐらいかけてやって、こういう資料とか、こういうところとかで、その後で弁護士を紹介するから話をしなさいということでやっているのですが、それをどういうふうにするのかというのも一つ問題点です。

これからの検討事項になりますけれども、スポーツ全般に関する相談を全部やりますから、指導者側も選手側も相談にきたときに、双方代理ではないですけれども、そこら辺をどうするかというのを、今、議論して分けをするかと。私が聞いても、弁護士に振っていますので、利害がないような形では振ってはいえますけれども、限界が出てくるかもしれません。余り多いと私が仕事をできなくなってしまうということになるので、どういうふうにするかということが課題としてあります。

○辻村会長 ありがとうございます。

私も最近のスポーツのパワハラなどの事例を見ていまして、余りに協会ごとに閉鎖性がある。それから、ボス支配というのでしょうか、そういうものが残っていることに驚いたのですけれども、全体を統括するような機関が必要だと感じました。先ほど文科省が本格的に取り組むべきだという御意見がありましたけれども、それでしたらスポーツ庁になるのでしょうか。今は審議会とかを開いておられるようですけれども、何か統括してセクハラ防止の研修を義務化するような働きかけがないと、自主性に任せていたらなかなか改まらないような感じです。

私の経験でも、セクハラ講習会に出てほしい教員は出席しないということで、抜き打ちで講習会に切り替えたり、いろいろ工夫があったのを記憶しています。いくら上から研修をやりなさいと言っても、本当に研修が必要な人に届くような工夫が必要だなと感じた次第です。

○白井様 1つだけよろしいですか。

指導者側というか、先生側の研修もあるので、効き目があるためには、選手側とか、生徒側とか、そっちの意識をどんどん高めていったほうが、私は効き目があるような気がするのですが、ちょっとこのところのいろいろな事件を見ながら、そういうふうに感じています。そういうふうにしないと、あと10年、20年、変わらないと思っています。

○辻村会長 ありがとうございます。

ちょうど時間になっておりますけれども、よろしいですか。

本日の問題は、皆さんも身近に接しておられる問題で、課題は山ほどあると思うのですが、この専門調査会では、報告書を出しますときに、可能な限り多面的に検討して、将来の役に立つような報告書をつくっておきたいと考えておりますので、この問題は引き続き次回以降も進めてまいりたいと思います。

事務局から、次回以降の予定について御連絡をお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 きょうはどうもありがとうございました。

次回以降も、引き続き、セクハラ対策の関係で有識者のヒアリングを重ねていきたいと思っております。

次回は10月30日に開催させていただきたいのですが、セクハラ関係以外に、例年、この時期には重点方針におけます予算要求の状況などもヒアリングをすることになっておりますので、次回は、セクハラ、プラス、従来やっているそういった予算関係のヒアリング等と、あわせてやっていきたいと思っております。

詳細については、また追って連絡させていただきます。

○辻村会長 ありがとうございました。

それでは、今日はお忙しいところをどうもありがとうございました。

以上をもちまして、第95回「女性に対する暴力に関する専門調査会」を終了させていただきます。どうもありがとうございました。