

内閣府「第95回女性に対する暴力に関する専門調査会」

2018年9月12日(水)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

副主任研究員 (労働法専攻)

内藤 忍

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

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

○EUの関連指令の内容

- ・2000年、「人種民族均等指令」(2000/43/EC)と、宗教又は信条、障害、年齢又は性的指向に関する「雇用均等一般枠組み指令」(2000/78/EC)採択→「ハラスメント」の定義と禁止
- ・2002年、「男女均等待遇指令」(雇用)(76/207/EEC)を改訂(2002/73/EC)。→「セクシュアルハラスメント」の定義と禁止
- ・2006年、「雇用及び職業における男女均等待遇原則実施指令」(2006/54/EC)に統合
- ・これらの指令は、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及びセクシュアルハラスメントを、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各国に求めた。

・統合指令(2006/54/EC)は、両者を次のように定義(第2条1項)。

(本指令上の)「ハラスメント」・・・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、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合(c号)→性別に関するハラスメント(ジェンダーハラスメント)も禁止

「セクシュアルハラスメント」・・・いかなる形態であれ言語的、非言語的又は身体的な性的な性質の行為が、相手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、若しくは不快な環境を生じさせる目的又は効果を持つ場合(d号)

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又は受け入れるかに基づくいかなる不利益取扱い」も差別とみなされると規定(第2条2項a号)。

○イギリスのハラスメント規制・保護

☞コモン・ロー(慣習法、判例法)

- ・注意義務違反等の不法行為、使用者の雇用契約上の義務等から保護が与えられている。

☞制定法

- ・不公正みなし解雇法制
- ・1997年ハラスメントからの保護法(Protection from Harassment Act 1997)
- ・差別禁止法制(現在は2010年平等法 Equality Act 2010)など

○イギリスの2010年平等法におけるハラスメント禁止

・セクシュアルハラスメント

26条2項「Aが性的な性質（sexual nature）の望まれない行為（unwanted conduct）を行い、その行為が（i）相手の尊厳（dignity）を侵害する、又は、（ii）相手に脅迫的な（intimidating）、敵対的な（hostile）、品位を傷つける（degrading）、屈辱的な（humiliating）、若しくは不快な環境（offensive environment）を生じさせる、目的又は効果を持つ場合」

26条3項「Aが性的な性質、又は、性別再指定（性自認）若しくは性別に関連する望まれない行為を行い、その行為が（i）相手の尊厳を侵害する、又は、（ii）相手に脅迫的な、敵対的な、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる、目的又は効果を持つ場合であって、Bがその行為に従うことを拒否したことによって、Bが拒否しない又は行為に従った場合の取扱いに比べて、AがBを不利益に取扱う場合」

（参考）

・「ハラスメント」の定義

26条1項「Aが、Bの尊厳を侵害し、又は、Bにとって、脅迫的な、敵対的な、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは、不快な環境を生じさせる、目的又は効果を有する、保護特性（差別事由）に関連した望まれない行為に及んだ場合」

（参考）

・2010年平等法の特徴

☞保護特性の包括性、横断性

従来の差別禁止立法や規則を統合。9つの保護特性（protected characteristics）（＝差別事由）に横断的に適用することに。「平等のヒエラルキー化」の解消⇒包括的な差別禁止立法の誕生。

→9つの保護特性：①年齢（age）、②障害（disability）、③性自認（性別再指定）（gender reassignment）、④婚姻及び民事パートナーシップ（marriage and civil partnership）、⑤妊娠・出産（pregnancy and maternity）、⑥人種（race）、⑦宗教または信条（religion or belief）、⑧性別（sex）、⑨性的指向（sexual orientation）

☞多領域（多分野）性

適用対象は、サービス・公的機関（第3編）、不動産（第4編）、雇用（第5編）、教育（第6編）、団体（第7編）

☞広範な禁止（される）行為（prohibited conduct）

- ① 差別（直接差別、間接差別）※直接差別に「関係差別」「認識差別」が含まれる。
- ② ハラスメント（harassment）
- ③ 報復（見せしめの不利益取扱い）（victimisation）
- ④ 結合差別（複合差別）（combined discrimination）

ex レズビアンが、性的指向と性別に基づく差別やハラスメントを受ける場合。
(その他、「障害に起因する差別」「障害者に対する調整義務の不履行」がある)

・使用者の責任 (109 条)

1 項 労働者 A が、業務上 (in the course of A's employment) おこなった行為は、その使用者もおこなったとみなすべきである。

3 項 その使用者がこの行為を認識したり認めたとおこなったかどうかは問題ではない。

4 項 A の使用者である B に対する法的手続きにおいて、A が業務上おこない、争われている行為については、A がそうしないように予防するために B がとった全ての措置を証明することは抗弁となる。

○雇用審判所における紛争解決

・2010 年平等法は、労働事案について、雇用審判所や、行政の紛争解決機関 (助言・斡旋・仲裁局、ACAS) を中心とした紛争解決を予定。

・雇用審判所全体では、2017 年度は 115,334 件の申立てを受付 (申立事項数は 171,630 件)

・このうち、差別・平等関係の紛争は 52,580 件 (申立事項数)。全件数の 3 割を占める。

差別・平等関係の紛争=平等賃金 (31,279 件)、性差別 (5,179 件) (セクハラはここに含まれているとみられる)、障害差別 (4,771 件)、人種差別 (2,624 件)、年齢差別 (6,704 件)、妊娠を理由とした不利益取扱い・不公正解雇 (1,167 件)、宗教・信条差別 (593 件)、性的指向差別 (263 件) (申立事項数)

・セクハラは賠償金は、数百万~1 億超のケースも。

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

・被害者が孤立する原因 (ex バッシング) の一つは法にある⇒セクハラ禁止がないことで被害が過小評価されている

・現在の法はセクハラをなくすという実効性がない⇒実効性がある法に変える必要

1、セクシュアルハラスメントに関する現行法

(1) 民間職場と地方公務員職場の場合→男女雇用機会均等法 (均等法) 11 条と指針

・名宛人が事業主

・内容は、事業主のセクハラに関する措置義務を規定

・以下の 3 点の義務 (指針)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

(2) 相談 (苦情) に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 (相談窓口など)

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

・相談は、行為をした者が同じ会社の職員でなくても、場所がいつもいる職場でなくても、業務を遂行する場所であれば含まれる。

・こうした規定ぶりから、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

行為の範囲であって、司法で違法と判断される行為の範囲と同一ではない。＝違法な行為と判断されるためには法に定義が必要だが、均等法にはそれがない。そのため、裁判では民法上の不法行為に該当するかどうかの別の判断基準で違法性を判断している。

・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は、行政により指導されるしくみ（均等法 29 条）。2017 年度は 4,458 件のセクハラ措置義務違反の指導。行政制裁として、企業名公表規定も（30 条）

・現行の被害者救済システムは、主に、①司法による救済（民事救済）と、②行政による救済。

・しかし、セクシュアルハラスメントを受けて裁判をできる人はわずか。経済的コストや時間的コストの側面もあるが、公開手続きであるなど心理的にもハードルが高い。また、心身に不調をきたしており、困難の場合が多い。連合調査によれば、セクハラに限らないハラスメント被害者の合計ではあるが、被害者の 33.1%が「心身に不調をきたした」、19.3%が「夜眠れなくなった」、15.7%が「自分が価値のない存在になったと感じた」、12.2%が「人と会うのが怖くなった」との回答。仕事を短期間休んだ人は 14.6%、長期間休んだ人は 7.1%。仕事を辞めた人は 19.3%。どこにも相談しなかった（できなかった人）は 41.7%。

・②の行政救済は、労働局への相談、紛争解決の援助、調停（均等法 17、18 条）となるが、相互互譲を前提とする解決。そして、多くが金銭解決。セクハラ被害者の願いである、①「行為がセクハラであって、違法な行為である」と認められ、②謝罪され、③もう二度と起こらないようにしてほしいというものと大きく乖離。被害者にとって受け入れがたい（性被害を受けてなお譲らなければならないのか）（内藤忍（2018a）にヒアリング調査の詳細）。

（参考）均等法

（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措置）

第 11 条 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労働者の対応により当該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労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

（2）国家公務員職場の場合

・人事院規則 10-10 が適用になる。

・均等法と同様に、各省各庁の長の責務として措置義務を置いている（4 条）。

・均等法と違う点は、「第 5 条 職員は、・・・セクシュアルハラスメントをしないように注意しなければならない」という職員が名宛人の注意義務（ただし、禁止ではない）。

2、現行法の問題点

・事業主（地方自治体含む）や各省各庁の措置義務は必要だが、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しくみにしなくてはならない。すなわち、行政が判断できる、「セクハラ禁止規定」、「セクハラの実態規定」、そして、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、法的判断ができる救済システム（ハラスメント救済委員会など）。

- ・被害者の相談から救済（労災、法的手続きを含む）までの支援体制を構築すること（ハラスメント被害からの回復支援を含む）

- ・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を確立すること

- ・相談窓口には中立性が必要

- ・公益通報者保護法では、報道機関への通報も保護される場合（犯罪行為や最終的に刑罰につながる行為）があるから、本件情報提供も必ずしも「不適切」とはいえない。ただし、今後は均等法違反の外部への通報保護も検討されるべき。

- ・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？フリーランスの女性就業者もセクハラを受けている（内藤忍（2017b））。⇒雇用・非雇用に関わらず、保護・救済されるしくみを。

- ・地方公務員は均等法が適用になるが、地方自治体の措置義務履行状況はどうフォロー、監視されている？⇒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。

3、ハラスメント、セクシュアルハラスメントの規制のあり方

○セクシュアルハラスメントの法整備（禁止規定の導入）←女性差別撤廃委員会、ILOからの要請

- ・仕事領域だけ？仕事を含めた全領域？

- ・均等法を利用するか？均等法を差別禁止法に作り変えるか？雇用以外も念頭に、新法でセクハラ禁止法？セクハラは性暴力であることから、「性暴力禁止法」とするか？

○ハラスメントの法整備（措置義務と禁止規定の導入）←ILOからの要請

- ・仕事領域だけ？仕事を含めた全領域？

- ・均等法を利用できるかどうか（均等法は均等が法目的）。安全衛生の観点から、労働安全衛生法の改正？新法でハラスメント禁止法？（←ILO新条約に合致）

○「仕事」領域について、「雇用労働者」だけでなく、「全ての就業者」にできるかどうか。

〈参考文献〉

内藤忍（2016）「日本における女性労働者に対するハラスメントの実態と課題—ジェンダーの視点から」労働法律旬報 1858号

内藤忍（2017a）「性的指向・性自認に関するハラスメント規制のあり方」（特集・LGBTが働きやすい職場環境に向けて—セクシュアル・マイノリティの労働問題）Business Labor Trend（労働政策研究・研修機構）2017年2月号

内藤忍（2017b）「委託型就業者のハラスメントからの法的保護」日本労働法学会誌 130号

内藤忍（2018a）「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保—労働局の利用者調査からみた均等法のセクシュアルハラスメントの行政救済に関する一考察」（特集・性差別禁止法のエンフォースメント）季刊労働法 260号

内藤忍（2018b）「職場のハラスメントと法規制」（特集・性の尊厳をとりもどそう）法と民主主義 529号（2018年6月号）