

第 93 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 6 月 26 日 (火) 10:00～12:00
- 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 小西 聖子 武蔵野大学人間科学部長
同 納米 恵美子 特定非営利活動法人全国女性会館協議会代表理事
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
同 山本 恒雄 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会愛育研究所客員研究員

(議事次第)

- 1 開 会
- 2 議 事
(1) セクシュアル・ハラスメント対策に係る政府の取組状況報告について
(2) セクシュアル・ハラスメントに係る諸外国の法制度について
- 3 閉 会

(配布資料)

- 資料 1 セクシュアル・ハラスメント対策に係る政府の取組状況報告について
資料 2 「ハラスメント (Harassment) 防止法制定の必要性」
(諸澤理事御提出資料)
資料 3 「北欧におけるセクハラ対策」 (矢野教授御提出資料)

(議事録)

○辻村会長 皆様、おはようございます。第93回「女性に対する暴力に関する専門調査会」を始めさせていただきます。

本日は、種部委員が御欠席、その他の委員は御出席でございます。

さて、本日の議事でございますが、セクシュアル・ハラスメント対策について取り上げたいと思います。御案内のとおり、今般、メディアと行政との間で発生したセクハラ事案につきましては、4月の専門調査会で会長コメントを発表いたしました。そして、5月の男女共同参画会議において、政府に対して重点的な取組を求めてまいりました。

これらを受けまして、政府では6月12日の「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、「セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進」という項目が「女性活躍加速のための重点方針2018」に初めて盛り込まれることとなりました。また、あわせて政府としての緊急対策が決定されました。

以上を踏まえまして、本日は、まず、政府の取組状況について、内閣府、人事院及び厚生労働省から、ヒアリングを行いたいと思います。

次に、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、学識経験者の立場から御意見をいただくために、本日は、日本被害者学会の諸澤英道先生と、琉球大学大学院法務研究科の矢野恵美教授をお招きしております。後ほど御説明をいただきたいと思っております。

それでは、どうぞよろしく願いいたします。

最初に、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 事務局でございます。今日もよろしく願いいたします。

今日の資料は3種類、配布しております。資料1が政府の取組状況報告ということで、内閣府、人事院、厚生労働省の資料です。資料2が諸澤先生の資料、資料3が矢野先生の資料です。不足がありましたら、事務局までよろしく願いいたします。

○辻村会長 資料はよろしいでしょうか。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。最初の議事は「セクシュアル・ハラスメント対策に係る政府の取組状況について」です。

本日は、内閣府、人事院、厚生労働省からヒアリングを行います。

最初に各省庁から、現行の法制度や今後の取組予定等について説明をしていただき、その後に質疑をすることとさせていただきます。

最初は内閣府をお願いいたします。大体6分を予定しておりますけれども、内閣府からは、今回、政府として取りまとめていただきました「緊急対策」の概要を中心に説明をしていただきます。よろしく願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 内閣府でございます。資料1-1を使わせていただきます。

策定に至る経緯につきましては、会長のほうから御説明があったとおりでございますので、緊急対策の本文の中身の説明をさせていただきたいと思っております。緊急対策の本文でご

ざいますが、大きく3本柱で構成されております。1つ目が「セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善」、ページをおめぐりいただきまして、2つ目が「行政における取材対応の改善」、3つ目が3ページ目でございますが「メディアへの要請」という形になってございます。

1ページ目、今般のメディアと行政の間で発生しましたセクシュアル・ハラスメント事案を受けまして、現状の制度で本来できているはずのことが実際にできていなかったとの御指摘をいただいているところであります。1ポツでございますが、人事院規則あるいは雇用機会均等法におきまして、各省各庁の長、それから、事業主に対して加害者への厳正な対処、被害者からの相談への対応などの必要な措置の義務づけがなされているにもかかわらず徹底されていなかったということで、(1)にセクハラ防止に係る法令等の周知徹底と書かせていただいております。

①でございますが、人事院規則10-10の各省各庁の長の防止措置義務の範囲に、職員たる国家公務員が庁舎の外で業務を遂行するに当たって外部の民間の方に対して行うセクハラ防止も含まれること、国家公務員間のものだけではなくて、まさに今般の事案のようなケースも含まれること、これが必ずしも徹底されていなかったということで、これらの法令等について、各府省において研修を実施して周知徹底するというものでございます。

②でございますが、前段部分は人事院に検討を要請するものでございますが、各府省にて実施するセクハラ防止研修につきまして、新任者、いわゆる新人と新任監督者、これは係長級以上を指すものでございますが、この新任者と新任監督者については、人事院規則上現行でも研修が義務化されているのですけれども、これに加えまして、幹部職手前の課長級職員、幹部職員にも研修を義務化するとともに、幹部人事の一元管理を担当する内閣人事局より、各府省に対しまして、これから幹部になろうとしている幹部候補者は必ず研修を受けている必要がある旨を周知徹底、さらに、当該研修の受講状況の確認を行うとするものでございます。

③でございますが、各府省、内閣人事局におきまして、これまでも実施しているいろいろな研修があるのですけれども、そこでセクハラ防止に係るものも追加していくとするものでございます。

④でございますが、これは民間部門の話でございます。雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、同じ社内の労働者間のものだけではなくて、例えば取材先など、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受ける被害防止も含まれる。そういったことを厚労省において周知徹底するというものでございます。

2ページ目でございますが、(2)は対策の実効性の向上についてでございます。先ほど制度はあるのに必要な対応がなされていたのかというようなことを申し上げましたけれども、①は人事院関連のものでございます。各府省における相談体制などの状況について統一的に把握するなど、対策の実効性確保のためのフォローアップを行うとするものでございます。②でございますが、民間事業者の話でございます。そういった民間事業者の対

応状況を踏まえまして、厚労省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討するというものでございます。

次に、(3)でございますが、外部の者からの通報窓口の整備についてでございますが、今般の事案におきましてもこのところは議論があったところであります。①各府省において職員たる国家公務員に対する事案だけではなくて、外部の民間の方に対する事案についても、通報窓口を整備して相談対応をするというものでございます。②が相談を受けた際のプライバシー保護の徹底、③については人事院に検討をお願いするものですが、各府省が適切に対応しない場合に、各府省から独立して一元的に相談を受け付ける窓口の設置を検討するというものでございます。

(4)でございますが、地方においても被害があるとの御指摘をいただいております。これらの対策につきまして、地方公共団体において、必要な措置を講じるよう要請するというものでございます。

(5)でございますが、今般の事案におきまして、被害者のプライバシー侵害について問題提起がございました。被害者の二次被害の防止のため、民間事業者の取組を支援することなどを通じて、ネット上でのプライバシー侵害情報削除の取組を行うとするものでございます。

2ポツの(1)でございますが、各府省における取材環境の整備につきまして、これはいずれも取材を規制するものでは全くないのですけれども、①各府省におきまして、取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境を整備するとともに、記者クラブとの間でコミュニケーションを密にしていくというものでございます。②は同じく内閣府と、新聞協会といったメディアの業界団体との間で意思疎通を図っていこうとするものでございます。

3ページ目でございます。最後の3ポツ、メディア分野の経営者団体等に対しまして、これらの政府の取組の周知。最近では、女性記者が増えてきていると言われてはいますが、取材現場における女性活躍、デスクなどの政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについて要請するというものでございます。

御説明は以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

引き続きまして、人事院からお願いいたします。質疑は後でまとめて行います。

○人事院 おはようございます。人事院でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料1-2をご覧ください。こちらを用いまして、現行の公務におけるセクハラ防止等の枠組みを御説明申し上げたいと思います。

セクハラ防止等につきまして、人事院では人事院規則10-10という規則を定めております。左側に人事院規則10-10、右側にその解釈等を示す運用通知をお示ししております。

まず、公務におきますセクハラの定義でございますけれども、左側、第2条に定義がございまして、1号、セクシュアル・ハラスメント、他の者を不快にさせる職場における性的な言動、職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動。一つの特徴といたし

まして、まず、相手を不快にさせる性的な言動そのものをセクハラと捉えているということ。また、ここに「職場における」とか「職場外における」とございますけれども、具体的に職員同士であれば場所は問いません。土日に同期でどこかに出かけて行って、そこで不快にさせる性的な言動をすると、規則10-10のセクハラである。

職員と職員以外の方の場合、これはどちらが加害者、どちらが被害者で入れかわりはございますけれども、こちらにおきましては「職場における」に限られているのですが、それは狭い意味での庁舎ということはございませんで、右側、第2条関係の第2項にございますけれども、この条の第1号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれるということで、庁舎には限っておりません。例えば各省人事課職員は採用活動等においていろいろな大学に出かけて業務説明会を開催いたしますけれども、そこで学生相手に不快にさせる性的な言動をすれば、そこは職場に当たりますので、公務のセクハラに当たるということでございます。

こうしたセクハラ、相手を不快にさせる性的な言動が起きないようにするために、人事院規則10-10では各省各庁の長と職員に責務を課しております。まず、各省各庁の長の責務でございますけれども、めくっていただきまして、2ページ。第4条でございますけれども、左側です。「各省各庁の長は」から飛んで3行目、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。そういうことで、防止措置義務、責務を課しておるわけでございますが、その内容がいろいろ、右側の第4条関係に細かく、部内規程を取りまとめて各職員に明示とか研修の計画を立てるとかいろいろございますけれども、人事院規則10-10で示しております2本柱としては、研修と相談体制の整備がでございます。

3ページをご覧くださいますと、左側の第7条で一番上です。各省各庁の長は、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。また、第8条に行っていただきますと、各省各庁の長は、5行目からですが、相談員を配置し、必要な体制を整備しなければならないということで、研修の実施の責務及び相談体制を整備する責務を各省各庁の長は負っているということでございます。

それに関しまして、人事院としては何をしているかといいますと、少し飛びますけれども、6ページをご覧くださいますと、これは人事院がみずからやっているものが書いてありまして、下に研修等の実施とございます。先ほど申しましたように、各府省に研修の実施義務を課しておるのですが、それを支援するために、各省庁で研修の講師を務める方を対象に、その方に研修の仕方のモデルを示したり、テキストのモデルを示したりということで、ハラスメント防止研修とございますけれども、講師予定者、指導者養成研修といったものを行っている。順序が逆になりましたが、上に相談員セミナーとございますけれども、各府省に相談員を置いてください、相談体制を整備してくださいということで責務を置いておるのですが、その相談員の方の相談スキルの向上を図るために、セミナー、

ロールプレイを交えながら実践的なことで技術の向上を図りましょうということで、こうしたセミナーをこちらの人事院の本院なり全国の各地方事務局で実施しておるところでございます。

2ページに戻っていただきますと、今度は職員の責務でございますけれども、人事院規則の特徴といたしまして、一人一人の職員にセクハラをしないように注意しなければならない責務をかけております。第5条でございますけれども、第1項で、職員は、2行目に飛んで、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責務をかけております。実際にセクハラをしてしまうとどうなるかといいますと、この注意を怠ったということで法令違反にも問われますし、また、公務の信用失墜行為ということで、その状況によっては懲戒処分になり得ることもあるということでございまして、5ページをご覧くださいまして、懲戒処分の指針ということで、懲戒処分の標準例を定めておりまして、セクハラのその態様によっては戒告から免職までさまざまあり得ますということでございます。

6ページに行ってくださいまして、先ほど御紹介した人事院の研修以外の取組でございますけれども、年1回防止週間を設定しまして、広く啓発活動を行いましたり、2番目の四角でございますが、リーフレット・パンフレットを作成しまして広く周知に当たっているところがございます。

こうした取組は、実は人事院規則10-10が平成10年にできまして、もう20年でございますけれども、この年度が明けまして、各府省の幹部職員も関係するような事案も発生してまいりまして、十分に内容が理解されていなかったのではないかという問題が判明したということだと思えます。まずはことし5月に各府省に対しまして通知を発出いたしました。各府省に、改めて全職員にセクハラに関する基礎事項を周知徹底してくださいという通知を発出したところがございます。その中には、先ほどの職場というものは職員以外の方との関係では庁舎に限られませんかということも含めておりますけれども、そうした基本事項を周知徹底しております。

今後でございますけれども、まさにセクハラの防止意識を徹底するために何をすればいいか、政府におきましても緊急対策が決定されまして、人事院への検討要請事項もございしますが、人事院はもとより人事院規則10-10を所管する者としましては、セクハラの防止・排除を徹底していかなければならないと思っておりますので、今後、幹部職員も含めてセクハラ防止の意識を徹底するための方策、どういうものかということにつきまして、現状の各府省の取組状況を踏まえながら、何が足りないのかなというところも踏まえながら、しっかりと検討してまいりたいと考えておるところでございます。

一旦、私からの説明は以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省から説明をお願いいたします。

○厚生労働省 御紹介をいただきました、厚生労働省雇用機会均等課長の堀井と申します。

本日は、暴力の調査会で私どもの施策についてお話しさせていただく機会をいただきましたことを、冒頭、この場をかりてお礼を申し上げたいと思います。

資料1-3に私どもの男女雇用機会均等法に基づく今のセクハラに関連する資料をつけてございます。既にこの調査会の委員の皆様方におかれましては御存じの方も多くいらっしゃると思いますが、今、セクシュアル・ハラスメントの対策ということで、均等法11条に事業主に対する措置義務が規定されています。1-3の1ページ、11条に書いてある部分ですが、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、また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。こういったことをいわゆるセクシュアル・ハラスメントというような形で捉えています。ただ、法律上は、セクシュアル・ハラスメントという言葉は出てきていませんで、今、申し上げたようなワーディングという形になっています。

今、申し上げた11条の部分は、ちょうど今、ご覧いただいている資料の11条2項にございますが、厚生労働大臣が指針を定めるということで書いてあるこの指針の中で、セクシュアル・ハラスメントの内容等について具体的に明記をしております、例えば今、申し上げた前半部分に対価型セクシュアル・ハラスメントということで指針の中には位置づけ、さらに後段部分、就業環境が害されるところです。ここの部分については環境型セクシュアル・ハラスメントという形で位置づけて、典型例ということで幾つか指針の中で示しています。

また、この指針の中には、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは同性に対するものも含まれる。被害を受けた者の性的指向、性自認にかかわらず当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも指針の対象になる。こういったことを明記し、さらには「職場とは」ということで、指針の中を読ませていただきますが、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指す。当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については職場に含まれるということで、例えば取引先の事務所であったり、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅などであっても当該労働者が業務を遂行する場所であればこの職場に該当するということを明記してあります。

労働者についても、正規の労働者だけではなくてパート、契約社員等、いわゆる非正規の方も含む全ての事業主が雇用する労働者ということも明記してありますし、あとは性的な言動の内容としては、性的な内容の発言及び性的な行動を指している。この性的な内容の発言には、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を意図的に流布するといったこと、あるいは性的な行動の中には性的な関係を強要する、必要なく体にさわる、わいせつな図画を配布する。こういったことが含まれるといったことも明記しております。

また、セクシュアル・ハラスメントの行為者についても、事業主とか労働者以外にも、例えば顧客とか取引先とか、そういう広い関係性の者が含まれるということを考え方を示しております、さらに、セクシュアル・ハラスメントを捉えて、事業主はその防止、雇

用管理上講ずべき措置が義務づけられているという法的構成になっています。

事業主が雇用管理上講ずべき措置についても指針の中に明記をしていて、これが今、ご覧いただいている資料1-3の指針ということで下段についている概要部分で、ポイントを明記しています。1から4のところが重立った柱なのですが、まず、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発を求められていて、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容とか、あってはならないという方針を明確化する。あるいはその行為者に対して厳正に対処するという方針を明確化、就業規則などの文書に明記して、実際にそういった行為があった場合については厳正に対処するということ。

2の部分ですが、これは相談対応の適切な窓口。

3は実際にセクシュアル・ハラスメントが起きたときの事後的な対応ということで、事実関係の正確な確認とか、あるいは被害者に対する配慮の措置、行為者に対する措置を適正に行うこと。(7)のところ。(8)は、例えばセクシュアル・ハラスメントが確認できなかったというケースについても、そのままにせず再発防止に向けた措置を講ずる。こういったことを指針上明記してまとめています。

さらには、これらの1から3までの措置とあわせて講ずべき措置ということで、4の(9)ですが、プライバシーの保護を明記しています。そして、(10)は相談したことあるいはその事実関係の調査に協力したことを理由として不利益な取り扱いを行ってはならない。こういった旨を定めて労働者に周知・啓発をする。

こういったラインナップを指針ではまとめて、11条を男女雇用機会均等法の施行、履行確保ということで進めているという状況です。

一方で、この規定ができたのが、平成9年に男女雇用機会均等法が改正され、配慮義務ということでまずは入った。平成18年にそれが改正されて、現行の形、つまり、措置義務ということで強化されました。つまり、措置義務になってから10年以上がたっているということになります。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントとは何かとか、均等法に今、申し上げたような環境型、対価型、そういったことが書いてあって、しかも指針に典型例が書いてある。そういったことすら周知されていない。さらには、取引先からのセクシュアル・ハラスメントも事業主はこの11条に基づいて措置義務を講じなければいけないというように明記されている。これもそうだったのですかということでは知られていない。

私どもとしましては、いろいろと均等法の周知・啓発のために資料をつくったりとか、リーフレット・パンフレットをつくっていたりしたのですが、やはりこういう基礎的なところをわかりやすく、特にセクシュアル・ハラスメントということで、今回、緊急対応措置に盛り込まれたということもありますので、その次のページなのですが、2ページと3ページは事業主向け、4ページと5ページは労働者向けというイメージで、表裏で使えるようにということで、セクハラに特化したような形でのリーフレットをつくりました。この中では詳細な説明は省略いたしますけれども、先ほど冒頭に御説明をさせていただいた、例えばセクハラのご定義とか典型例の中の一部、そして、職場のご定義、行為者とし

ては広く、例えば生徒とか顧客、患者、取引先といったところも職場の同僚とか上司に限らず対象になる。こういったことも広く含めた形でわかりやすくコンテンツにしたという状況です。

したがいまして、こういった内容について、通常私ども厚生労働省が周知をするルートに加えて、今回、内閣府にも御相談をさせていただいて、内閣府が男女局の関係で持っておられる広い周知の手段というか、流れも活用させていただきながら周知を図りたいと考えておりますし、さらに実効性確保ということで、一体何が足りなかったのか、実際に見てみると、大企業はかなり相談窓口の整備というところについてはいろいろなハラスメントと統一的にやっておられて、複合事案に対応されているというケースもありますが、そもそも中小という形で企業規模が小さくなるほどそこが進んでいないという実態もありますし、そのあたりの実態把握をして、さらに実効性の確保のためにどういったことが必要か。そういったことを今後は検討していきたいと思っております。

いただいたお時間になりましたので、私からは以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

時間の制約があって恐縮でございますけれども、早速委員の皆様からただいまの3府省庁の御説明に対して質問をお願いいたします。

納米委員。

○納米委員 御説明ありがとうございます。御説明の中にも出てきましたけれども、実効性の確保が一つのキーワードなのではないかと思っております。各自治体が事業所向けに男女共同参画についての調査をやっています。そのデータを見ますと、セクハラについての対策をしていないという回答が場合によっては半数を上回るというような調査結果が出ています。法に義務があるのに、その義務が履行されていないという状況が明らかだと思っております。それに対して、果たしてリーフレットをつくって配布するというだけで十分なのかということが1点です。

根本的な解決になるかどうかはわかりませんが、例えば「えるぼし」の認定のときに、現在では認定の除外基準として、是正勧告を受けたのに、それに応じて是正していない場合がだめというようになってはいますが、例えばセクハラの手引の10項目、これを一つでもやっていない場合には、そもそも「えるぼし」の認定資格がないというようなことは考えられないのかなということですが。

○辻村会長 ありがとうございます。

最初の自治体についてのご質問は内閣府、「えるぼし」は厚労省からお答え頂きます。

○納米委員 もう一点、厚労省の労働者向けのパンフレットなのですが、はっきりと意思を伝えましょうという項目が設けられています。これはセクハラの実態として「意に反する性的な言動」が前提とされているために、こういう項目が設けられているのだと思うのですが、でも、この文面を読むと、労働者がノーと言わないことがあたかも労働者の自己責任というように受け取られかねない文面になっていると感じられまして、変えて

いただいたほうがいいのではないかという3点です。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにも御質問はたくさんあると思いますので、関連質問を2～3伺ってからお返事いただきます。では阿部委員。

○阿部委員 内閣府のほうの2ページの「(5) プライバシー侵害情報の削除」につきましては、二次被害を防止する意味では大きな役割を果たすのではないかと考えておりますが、これは具体的にどういった手順で実行するのか。誰がチェックするのか、被害者自身の申告によるものなのか、もう少し具体的な手順等を教えていただきたいと思います。

○辻村会長 関連質問はありますか。

可児委員。

○可児委員 人事院に関する質問なのですけれども、先ほど職場については広く捉えているというお話をいただいたかと思えます。通常、取材などの場合であれば、当然時間外に例えば飲食店であったりとか、あるいは自宅であったりとか、いろいろなところで取材がなされると思うのですけれども、そういった場合についても職場に当たり得るのかどうかということ。それから、その場合の基準について教えていただきたいです。

○辻村会長 ほかにいかがですか。山田委員。

○山田委員 納米委員の続きのようなところなのですが、厚生労働省の4ページのリーフレットなのですけれども、明確に不利益を受けることとなっておりますが、多くの場合は不利益を受けるおそれがあるから従ってしまうといった、そういうことがあると思うので、その点についての周知や対策等に関しては何かあるのでしょうか。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、ここで一回切りまして、内閣府からお答えをお願いできますか。

○杉田暴力対策推進室長 まず、阿部先生からいただきましたプライバシー侵害情報の削除の具体的な手順でありますが、総務省の総合通信基盤局のほうで所管しておりますいろいろな民間団体があるのですけれども、セーファーインターネット協会というところがあるのですが、ここがいわゆるプロバイダーがどういった場合にそういった情報を削除していいのか、あるいはそういうものを削除しても免責されるのか、プライバシーの侵害に当たるものだったりとか、あるいは名誉毀損に当たるものだったりとか、そういったガイドラインをつくっているのですが、そういったところに対するガイドラインの作成支援を総務省が行っているところです。あわせまして、今回、セクハラ対策の緊急対策を取りまとめたタイミングと時を同じくして、総務省の方から、複数の民間事業者団体に関して取組の要請をしたというふうに伺っております。

○辻村会長 納米委員の自治体に対することは。

○杉田暴力対策推進室長 自治体はリーフレットの配布だけで十分かという御指摘ではあったのですけれども、先ほど堀井課長のほうからも少し言及がございましたが、内閣府の方でいろいろなツールがございますので、民間団体だったりとか、前広に周知の徹底とか、

そういったツールを活用して、内閣府としても対策を支援していきたいと考えております。
○辻村会長 また今後検討していただくということで、人事院からお願いします。可児委員の質問です。

○人事院 先ほどの職場に関する御質問でございますけれども、考え方といたしましては、職務に従事している場所が職場ということで、そこが物理的にたまたま自宅であれ、どこかのお店であれということは問いません。それがまさに仕事としてやっていることなのかどうかということでございます。あくまでこれは人事院規則10-10に当たるかどうかを考えたときの考え方でございますので、仮に職場に当たらなかったとなっても、当然的な言動で不快にさせることは公務員としてあってはならないことですので、いずれにしても、服務上の問題にはなりません。10-10の定義のセクハラに当たるかどうかという上では、それは一体何としてやっているのか。仕事としてやっている場所であれば、それは10-10のセクハラに当たる。仮に職場と認められませんでしたとしても、いずれにしても、服務上の問題は生じるものと考えております。

○辻村会長 今のお答えでよろしいですか。

○可児委員 その場合、取材に対応している場合は基本的に職務中だと理解していいのですか。

○人事院 それは当然取材ですので、職務として取材に対応しているということでございまして、それは職務。いわゆるそれを行っている場所が職場であると考えます。例えば昔仲のよかった、気の合った記者の人がどこかに転勤して戻ってきて、久々に戻ってきているから会うかというのは、それはあくまでもプライベートで、たまたま昔に仲がよかった記者と会っていてということかと思えますけれども、そうではなくて、現に今の職務、地位に基づいて取材対応ということでやっていけば、それは別に職場の広報室に限らない。それは場所を問わないというふうに理解しております。

○辻村会長 そういう拡大解釈をするということですね。

では厚労省お願いします。

○厚生労働省 ありがとうございます。何点かいただいたので、まず、納米委員からいただいた点についてです。「えるぼし」の認定基準につきましては幾つか認定基準があって、それで必ず一步も動かしませんということではありませんので、いろいろなアイデアがあり得ると思います。セクシュアル・ハラスメントについて、例えば1つのアイデアということで10項目を全て満たしていることが要件。そういうものも全くあり得ないかという、そうではないと思いました。ただ、もう一つ、一方で、例えば満たしていないところが指摘を受けて改善すること自体も、私どもとしては評価に値するという部分があるのではないかという気もしていますので、そういう観点からどういう要件設定をしたらいいかというのは、今後もいろいろな観点で、多分、セクハラだけではない、いろいろな部分の要素もあると思いますので、御意見をいただきながらやっていきたいと思っております。

労働者向けのパンフレットの5ページのところの左上ですが、ここは私どもも実はそう

いうつもりでなかったもので、御示唆をいただいて、なるほどなと思いました。ただ、このリーフレット自体は今回、初めてつくったのですけれども、セクシュアル・ハラスメントに関していろいろパンフレットをつくる中で、むしろ被害を受けている方に寄り添う、後押しをする、背中を押すような気持ちではっきりと意思を伝えてもいいのだよということは前から言ってきた内容なのです。

どこの部分をこのような感じで直したらいいとか、そういうところがもしあったら、ぜひ教えていただきたいのですが、ただ、一つ、私どもの気持ちとしては、いろいろな観点、いろいろなケースがあると思いますが、ケースとしては意思を伝えることが非常に効果があることもあるので、伝えてくださいと。こういう選択肢自体は入れておきたいと思しますので、ちょっとそういったところは御理解いただいて、具体的な御示唆をいただければありがたいと思った次第でございます。

もう一つ、山田委員から御指摘のあったおそれというケースです。男女雇用機会均等法の11条は、先ほど御指摘もありましたが、中小企業も含めて、この措置義務については全ての企業に守っていただく義務ということで法律上課しています。したがって、いわばこれが全企業に守っていただくべき最低基準だと私どもとしては考えている部分です。したがって、ある程度そこが明確化した部分がなくては事業主に対しても何らかの形で行政指導をするときにできないという部分がありますので、例えば均等法のこの法律あるいは指針で言うところのセクシュアル・ハラスメントというのはこういった部分、そして、その部分が守られるように、あるいは防止されるようにやっていただく指針の内容はこういった部分ということで、ある程度明らかに決めているという部分があります。

おそれという部分についてはそういった部分で、実際に発生したかどうか、就業環境を害しているかどうかというところではかなりグレーなケースもあり得るので、おそれがあるというような形でこの部分のセクハラ定義のところでは記載していないというのが現状です。

一方で、今の話と絡むのですが、均等法の指針では、セクシュアル・ハラスメントの例は典型例で、あくまでもこれが全てではないという形で書いています。したがって、例えば実際にこれはセクシュアル・ハラスメントということでもっと広い範囲を当該企業としてなくしていこうという形で明示して取り組んでいくというのはあり得ることだと思っておりますし、さらには先ほどお話ししたような指針の中の考え方の中で一部ありましたが、実際にセクシュアル・ハラスメントが起きていないというか、セクシュアル・ハラスメントがその企業としては認定されなかったケースであっても再発防止策を打っていただくということで職場環境を変えていただくということを施行している。そういう規定です。ですので、最低限という部分で決めている部分と、ある程度フレキシビリティを持って、企業として進めていただくというところを阻害しないという気持ちではいるということでございます。

御回答になっているかどうかはあれですけれども、現行の制度についての説明は以上で

す。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにぜひという方、後でもいいですけども、小西委員、ご発言されますか。

○小西委員 今、一連の方が終わったのだったら、追加で御質問したいと思います。

○辻村会長 どうぞ。

○小西委員 まず、1つはこういう場を設けていただいて、男女共同参画会議でもセクハラについて発言させていただいたのですが、調査もしていただいて、これから御説明いただけるということで、それは大変感謝しております。進めていただきたいと思います。

今の発表で2つ聞きたいところがあるのですが、1つは厚労省のパンフレットの案の中に、例えば取引先、顧客だけではなくて、4ページ、緑色のエクスクラメーションマークがついているところで、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアル・ハラスメントの行為者になり得ますというのが、一つ注意書きで入っているのです。これはどこにお伺いすればいいかわかりませんが、大学とか、教育とか、スポーツの場もセクシュアル・ハラスメントは非常に起こりやすい場所ですけども、多分、対策は職場のところまでに厚労のものは限られているように思うのです。例えば窓口の設置だとか、そういう場所についてのハラスメントの対策は今後どのように考えていけばいいのかというのが1つです。

もう一つは人事院の資料の5ページ目ですけども、セクシュアル・ハラスメントでの標準例の抜粋ということで書いてありますが、例えばイのところ。意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返しというものが、停職あるいは減給というのが標準だと書いてありますが、実際に自分が見るケースの中では、例えばセクハラ行為をする人は全く認識していない。嫌だと言っているけれども、そういうことを認識するのが非常に鈍い人たちがいて、今回の一連の事件もそういうことがあることは十分わかったわけですが、事件が起こった後も認識していない方がたくさんいました。

そのことを考えると、こういう書き方をしてしまうと、本当に何も知らない人はそのまま処分の対象にならないのか。加害者にこれがいけないことであるという認識がなかったために、こういう処分になりましたという、具体的には申し上げられないのですけれども、そのようなケースも実際に判定の例としてあるように思います。ちょっとこの書き方は問題があるのではないかというように思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

時間の関係もありますので、ほかにどうしてもという方、原委員お願いします。

○原委員 いろいろな企業、大きな企業でも相談窓口が、2ページの内閣府のほうですけども、(3)の③に当たるところですが、いろいろな相談窓口はできていても、本当に職場の中でセクハラの相談が対策として機能するのかという心配があって、③の各府省が適切に対応しない場合に、一元的に相談を受け付ける窓口の設置というものは、これは一つぜひやってほしいと思うのです。これが例えば企業のほかの相談窓口の設置の流れもつ

くれるかと思しますので、もう少しこの具体的なイメージとか、そういうものがもしあるのであれば教えてもらえたらと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにもあるかもしれませんが、私のほうからも発言させていただきます。私は、1つは内閣府の資料を拝見させていただいて、例えば③で各種研修においてセクハラに係る項目を追加すると書いてあるのです。そうすると、今まではなかったのだ、項目がなかったということを知ったのです。幹部職員の研修も義務化すると。今までは幹部職員は参加してなかったのだということを知った次第なのです。

ですから、これまでの取組の仕方も洗い直す必要があると思いますので、これまではどういう取組であって、具体的にどのレベルまでどういう研修がどのぐらい、いつから行ったのか。民間では92年からセクハラ訴訟の判決が出ておりますし、三菱自動車ではアメリカで40億も50億も賠償金を払わされた例とかがあり、民間では敏感になっていたはずなのです。これに対して、官庁ではいつごろからどのように、誰に対して研修をしてきて、どこが足りなかったかということを知り直していただいたほうがいいと思いました。

人事院には、人事院規則10-10のきょうのお話ですと、通知でもって拡大解釈をすることなのですが、はっきり言って、均等法と違って、これは職場内部の職員のことしか書いていないのですね。ですから、外部の職員が被害者になった場合で、公務員が加害者になった場合というものが、恐らく人事院規則には念頭にないと思われま。というのは、人事院規則の趣旨自体が職員の利益の保護と職務の能率の発揮でしょう。ですから、公務員が加害をしてはいけないとか、そういうことが頭にないですね。その状況の中で、人事院規則の通知による拡大解釈だけでいいのかどうか、人事院規則の改定ということは今後考えなくていいのかということを知り直していただくかと思われました。

厚労省は、後からの諸外国の例のところから出てくると思いますが、日本は御承知のように対価型と環境型に分けてずっと議論してきているのですが、今回の事例です。公務員が加害になった場合、これは何型だったのか。それから、マスコミ機関のほうが、危ないということを知りながら女性記者を送り出したという状況があるのですが、これは何型に当たると厚労省解釈としてはお考えなのかを伺ってみたいと思いました。無理であればまた今後で結構ですけれども、簡単にお答えが出るようでしたらお願いしたいと思います。先ほどの原委員と小西委員と私の質問です。よろしくお願いします。

○杉田暴力対策推進室長 まず、内閣府からお答えいたします。小西先生からいただきました教育、スポーツ、大学とかでのセクハラ対策をどうするのかという話でございました。

今回のセクハラの緊急対策の中には、そこは盛り込まれてはいないのですが、第4次の基本計画の中におきましては、大学を含めた教育の場、スポーツ分野もよく問題点を指摘されますので、このようなどころでのセクハラ対策の推進ということで、実態の把握や研修の充実、広報、啓発・教育を充実させていくことについて、文部科学省の方で取り組むという形で明記されているところです。

○辻村会長 今後進めてください。

人事院、お願いします。

○人事院 まず、取組状況につきましては、今、実は各省各庁の長が、相談体制はどうなっているか、研修はどんな研修で誰を対象にやっているかという全国的な調査を現に実施している。

○辻村会長 今回、初めてですか。

○人事院 大分昔にやったことはあるのですが、一部一部は把握しておったのですけれども、全国レベルで統一的な調査はしばらくやっていなかったのですが、今、改めて大々的にしております、その結果も踏まえて検討してまいりたいと思います。あとは外向け、人事院規則で、職員が加害者で、職員以外の方、民間の方なりが被害者の場合が対象になっているのかということでございますけれども、位置づけとしてはなっております、申し上げましたように、定義が他の者を不快にさせる性的な言動。第2条関係で、右側ですが、他の者を不快にさせるというのは、職員が他の職員が不快にさせること、職員が職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること。これも入っておった上で、職員はセクハラをしてはならないということで、当然職員以外の人にもセクハラをしてはいけないのだという責務もかけているというようには理解しておるということです。

また、外部の方からの窓口実現の話でございますけれども、こちらにつきましては、今後、どのようなことをすれば実効性ある仕組みとなっていくかということを実に、まさに検討しておるところでございます。

以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

○厚生労働省 会長からのお尋ねで、今回の事案について環境型か対価型かということなのですが、まず、大前提のお答えとして、個別の事案について、私が今の状況で実際に調査をした結果などが手元にあるわけではないので、この件についてはどうというようなコメントは差し控えたいと思います。一方で、御参考をちょっと申し上げますと、先ほどの対価型と環境型の部分なのですが、対価型のセクシュアル・ハラスメントは職場の中で労働者が例えば解雇とか降格とか減給等の不利益を受ける。性的な言動に対応したことというようなことが明記されていて、環境型というのは、意に反する性的な言動で就業環境が不快となって能力の発揮に重大な悪影響を生じる。そういった看過できないような支障が生じている。この言動というのが、例えば性的な事実関係を尋ねたり、性的な内容の情報を意図的に流布するとかといったことですので、そういったことがこの事案に照らしてみてもどうかを当該事業主が判断していくということになるのかなとは思っています。

以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

皆様お気づきだとは思いますが、例えばスクープのようなものを餌としてということであれば対価型の要素もあるでしょうし、そういう環境であるということを知りな

がら取材に行かせたというところは環境型の要素もあると思いますが、諸外国ではどういう型に分けて論じているかとか、そういったことを、今日はお話しいただけると思っていますので、御議論は尽きないと思いますが、一旦ここで切らせていただいて、諸外国の法制度の検討に移らせていただきます。また最後に質疑がございますから、今回の事案と絡めて御質問いただいても結構かと存じます。

まず、最初に日本被害者学会の諸澤英道先生から「ハラスメント防止法制定の必要性」について御説明をお願いしたいと思います。約30分をお願いしておりますけれども、時間が押しておりますので、この点をよろしくをお願いしたいと思います。

まず、諸澤先生、よろしくお願ひいたします。

○諸澤先生 お招きいただきまして、このようにハラスメント防止法制定についてお話をする機会をいただきましたことを、大変ありがたく、感謝いたしております。

実は、ここに参る前に、かつてこの専門調査会の委員をやったことがありまして、確認してきたのですけれども、2004年から2011年に皆さん方と同じようなメンバーの一員としてこの会に出ておりました。これが第2次だったか、第3次だったか、ちょっと正確に記憶していないのですけれども、基本計画にかかわるような議論がありまして、その中で非常に印象的なことがありました。それは強姦罪等の見直しであります。この会議の場で私が言い出して、強く主張しまして、ある弁護士の方も支持してくださり、最終的には全会一致だと思っておりますけれども、年を越えて原案というか、文章化されたものが出てきたときに、それが完全に抜けておりました。もう時効だからいいと思いますが、法務省側の抵抗があつて入れることができなかつた。再度強く主張して、最終的に入れることができ、それが昨年刑法改正につながったという、私の人生にとっても非常に思い出深いものがあります。日本の強姦罪は非常におかしい条文だということは、20代、30代からずっと思い続けてきたことが、昨年変わった。あれでも十分ではありませんが、実は今までの議論を聞いておまして、職場におけるセクハラに限定されているところが非常に私にとっては不可解というか、理解しにくいという点があります。これは耳が痛いかもしれませんが、あえてきょうはお話しさせていただきます。

国の法律としてハラスメント防止法のようなものがなければいけないと考えております。そういう法律があれば職場も何も関係ないし、性に関係するかどうか関係ない。ハラスメントというのは、そもそも相手が嫌がることをしてはいけないという単純な論理です。私は、若いころから、私の指導教授がそうだったのですけれども、できるだけ国際的な場に出て、そういう場で議論をしながら自分の考えを磨くということで、初めて出ましたのが1975年ですので、40年以上いろいろな場に出てまいりました。そして、世界の新しい刑事政策というのでしょうか、刑事法制度の見直しが1960年代から始まっているのですけれども、それをVictim-Oriented Approachというのです。日本語で言うと、若干意識ですけれども、被害者の視点に立ったアプローチということになります。

この専門調査会の委員だったほぼ同じ時期に、私は法務省の被害者の視点を取り入れた

処遇プログラムの委員もしておりました。法務省でR4と言っているものなのですから、これも実は、私がぜひそういうものがいい必要ではないか、受刑者の処遇教育には被害者のことを考えさせることが非常に重要だということを強く主張し、最終的に私の意見がどれだけ影響したかはわかりませんが、そういう委員会ができ、それは今もって続いておりますし、刑務所の中でのR4は非常にいい成果を出しつつあります。

私は日本被害者学会を中心にずっと活動してきたのですが、21世紀に入ってからですから、かれこれ20年近く前からだと思いますが、世界的には一度犯罪をやってしまった人に教育をして、二度としないような人間にしていくという考え方でやってきています。国連には国連犯罪防止会議というものがあつて、その名称が日本語でいいますと、「犯罪防止及び犯罪者の処遇に関する会議」という名称なのです。つまり、犯罪者の処遇を通じて犯罪を防止するというので、この会議は1955年につくられて、2005年、タイのバンコクにおける会議でちょうど50年になるのですが、それをやってきて気がついたことは、犯罪者を処遇することによって再犯をさせないという発想法は、正論だけれども現実には非常に難しい。発想を変える必要があるのではないかとということで、2005年以降、国連犯罪防止会議も犯罪者の処遇の部分でCriminal Justiceという言葉に置きかえられました。犯罪防止及び刑事司法に関する国連会議なのです。つまり、法制度全般を見直すということです。先ほど言いました60年代から始まっているこの考えの延長線上にあるわけで、私たち日本でも、犯罪とか被害にかかわる一連の法を全て被害者の視点で見直す。その洗い直しをするということをぜひ政府はやるべきだと考えております。

現に、欧米諸国は順次それをやってきています。特にきょう話題になっているハラスメントもそうなのですから「1990年代の犯罪」という言い方、決まり文句があるのです。きょう私が用意したレジュメ、4ページ物ですが「2. いわゆる『1990年代の犯罪』」です。これは被害者の視点から、これも実は犯罪なのだと思えるようになりました。全てではないです。ハラスメントがその筆頭です。それから、ストーキング、いじめ、児童虐待などの虐待、人身売買、Exploitation、搾取など、こういったものは90年代になって、にわかに各国というか国連を挙げて新しい法制度の整備をしなければいけないということでやってきて、日本政府も毎回必ずかなり大規模な代表団を送り込んでいて、関係省庁の皆さん方は御存じの議論だろうと思います。そういう中の1つとして、実はハラスメントの問題があるということです。

ハラスメントが問題になったのは、つまり、90年代以降なのですから、2000年代に入りますと、実は、こういったものは、一つ一つは、従来というか昔は大したことはない、我慢するべきだというふうには考えられていたのです。ところが、21世紀に入ってそうではないと。一人一人の人間のDignity、尊厳をお互いに尊重し合おうという社会を、国連を挙げて取り組んでいるということ。もう一つは、暴力は繰り返すのでこれを廃絶しなければならない。根絶しなければいけない。今、国際的な取組としては、人間の尊厳を尊重するような国をつくる、あるいはそういう法体系をつくる。それと同時に暴力に関する

ものは全て根絶していく。この2つの大きな目標を掲げて取り組んでいるわけですが、そういう中に、またここら辺の一連のものが入っているということでもあります。

こういうものは、実は、一つ一つは、つまり、我慢すべきではないかと周りが言いそうな、それほど重大なことではないけれども、それが繰り返されていくことによって、全体として非常に重大な人権侵害だと考えられるようになります。ハラスメントも実はそうですね。セクハラ問題は誰に対してもそんなことをやっている人がセクハラをするということが非常に多いわけです。たまたまハラスメントらしい言動をしてしまった。ふだんはしない人なのだと。指摘されて、済まなかったと謝罪して、もうしないのではないかと。それが多くの人だと思うのですが、実際にハラスメント、特にセクハラをする人は、実は本人の感覚が麻痺していて、わかっていない。あちらに行っても、こちらに行ってもそんなことをやっている。だから、一つ一つ法律的な網にかけると、そんな違法性はないと見られるのだけれども、そうではなくて、全体的に見ようと。特に繰り返されるものは、それで違法なのだとということで、非常にわかりやすいのはストーカーですね。ストーキングといいますか、日本ではストーカー行為と言っていますが、つきまとい行為はたまたま会社の玄関のところで待ち伏せとか待っていた。もう別れることになっていたのに待っていた。これは嫌な経験ですね。これだけ捉えれば大した問題ではないかもしれないけれども、そういった一連のことをまたやっている。全体として、これはつきまとい行為として見る。こういう考え方です。

そういう法体系をつくらなければいけない。これはつまり、繰り返される。一つ一つの違法な行為が繰り返されていく。それを全体として捉えて、全体として違法なのだ。国家がそれに介入して制裁を与える。場合によっては罰を与える。ただ、こういう場合に大事なものは、最初の段階で注意を喚起するということが大事です。日本のストーカー行為等規制法も警察や公安委員会による警告、命令というものがありますけれども、これも一つそうだと思います。よく法律学的には行政罰前置主義などという言い方をする方もいらっしゃいますけれども、何らかの行政的な措置をしておいて、それに従わなければいよいよ刑罰が登場するという2段階、場合によっては3段階の制度をつくっていく必要があるということだと思います。

時間が限られておりますので、先へどんどん行きます。先ほど認識している、していないという御質問等がありましたけれども、やはり確かにわかっていない人がやるのだから、認識という言葉が出てくるとなかなか成立しないのではないかとおっしゃるのですが、それはもちろんそうだと思うのですが、基本的には嫌だということを相手に伝えることが大事なのです。それを認識とかどうかはわからないのですが、嫌だという気持ちが伝わったところから違法な状態になるというふうに普通は考えるのです。ですから、抗議も何もしない。ノーとも言っていない。だけれども、後になって突然ハラスメントをやられたというのはちょっとまずいわけで、行為者側から見れば、相手が嫌がっているということが指摘されてわかった。わかったのだけれどもそれを無視して繰り返していくとい

うことが違法であり犯罪である。そういう考え方をまずはつくらなければいけないのではないかと思います。

次の問題として、日本ではストーカー行為等規制法ができたことによって大変な混乱状態が起きております。2000年に法律ができたのですけれども、私は、関係者がいるとちょっとまずいのですが、あえて言えば非常にできの悪い法律だと思っております。というのは、幾つかあるのです。1つはつきまといではない。でも、大きな意味でのハラスメントだというものもこの法律に入っているのです。ですから、ストーカーの規制法ではなくて、ストーカー及びハラスメントの規制法のような非常に曖昧なものになっています。ストーカー規制法の第2条には8つのつきまとい行為が書かれているのですけれども、そのうちの4号です。例えば粗野または乱暴な言動をする。これがつきまといというのですが、ちょっと皆さん方も理解しがたいと思いますね。それから、汚物などを送りつける。これも何でつきまといなのだ。これは嫌がらせだろうと思うのです。性的羞恥心を害するようなことを告げる。名誉を害することを告げる。この4つはハラスメントであってストーキングではない。それがストーカー行為等規制法の中に既に入っているので、ある意味では、こういったハラスメントの一部がストーカー規制法によって対処できる。つまり、警察的に言えば、この法律も使えますという面はあるのだらうと思いますけれども、本来であればハラスメント防止法という若干大きな法律を国がつくって、ストーカーというのはその一部なのだという捉え方をすべきであつたらうなと思います。私が用意したレジュメの2ページ目の上の図が、実はそれをあらわしています。

世界中の法律、おとしに私は大学をやめたのですけれども、それを機会にこの本を書きました。1,000ページを超える本を書いて、きょうお話ししていることもこの中にしっかり書かれているのですけれども、ハラスメント被害というものも一つの章になっています。ストーキング被害も一つ、もちろんいじめも、こういった取り組まなければならない問題は全て、全部で30章ぐらいありましたか、今まで私が得た情報をできるだけ網羅する形で本を書いたのです。ハラスメントについても、今から言うと3年ぐらい前の段階で、きょうの時点で言うと若干情報が古くなっているかもしれませんが、当時は世界中のハラスメント防止法を全部調べたつもりであります。その結果わかったのが、2ページ目の「5. 世界のハラスメント法制」に書かれていることです。

これは時間がないので一々やりませんが、約30国がハラスメント法を持っているということです。その下のほうですが、規制の仕方に4つのタイプがある。ハラスメント行為というのは、刑法罪における強要罪等の法定刑で言えば3年ぐらいに相当するのでしょうか、脅迫罪、強要罪など、あるいは名誉毀損、侮辱、そのようなものも絡んでくると思います。あるいは当然軽犯罪法にもずばり関係する部分がありますけれども、従来の刑法の感覚から言うと、大体3年の刑罰相当だと思いますが、刑法にハラスメント罪を新設している国があります。例えばカナダ、イタリアなどでは、刑法を改正して、ハラスメント罪で、例えば強要罪が刑法223条に書かれていて、それが3年以下の懲役等々なのですけ

れども、それに枝番号をつけて嫌がらせ行為をしたものも同じと。こういう刑法改正をまずは安直にすべきかなと思っています。それによって、とりあえず刑法上の犯罪だということがまずは宣言されるということがあります。

それから、特別法をつくる国が逆に多いのですけれども、ハラスメント防止法をつくる。イギリス、南アフリカなど。ストーカー行為等規制法、ストーキング防止法をつくる。アメリカ、オーストラリアなど。これは全部省略していますが、世界の法体系を見ると4つのタイプに分けられていて、基本的にはハラスメント防止法をつくれれば、当然その中にストーキングも含まれてくる。そういう法体系が大体理想と言われていますが、日本では先ほど言いましたようにストーカー行為等規制法ができてしまっているのです、そういう法体系はできないかなと思っています。

もう一つの問題は、今、ちらっと触れましたけれども、軽犯罪法というものがあって、これに絡む部分もあるという問題があります。軽犯罪法というのは、御承知だと思いますけれども、刑が30日未満あるいは1万円以上の罰金ぐらいの、かつて違警罪などと言った時代もありますが、軽微な犯罪あるいは英語ではMinor Crimeというのがこれに当たるのですけれども、日本の軽犯罪法は嫌がらせ行為に絡む部分がある。これも省略しますが、私がチェックしたところで5カ条ほど使える法律があります。ただ、これは刑が軽い。それから、不正アクセス行為禁止法なども使うことができます。

もう一つ、ぜひお話ししておかなければいけないと思ったのは、各地方自治体が持っている迷惑防止条例なのです。これもかつてストーカー行為等規制法ができる前は、都道府県の条例の中でつきまとい行為等という形で規制されている県が三十何県ありました。それが国で法律をつくったことによって都道府県の条例の改正を余儀なくされたということです。レジュメの4ページ、最後の表をご覧くださいと思いますが、これは2014年3月の段階です。各都道府県のホームページを全部当たって整理したのですけれども、現在変わっているところはあるかもしれません。

3つに大きく分類できるということでもあります。1つはハラスメント。これはストーキングを含みますけれども、規制する条文が迷惑防止条例の中にある自治体が15あります。それから、つきまとい行為等の禁止を規定している。これはどちらかというとストーキングですけれども、これは14あります。ハラスメントもストーキングも全くない地方自治体は18あります。これは当時の状況なのですけれども、迷惑防止条例がセクハラも含めてハラスメントに絡む、あるいは使える部分があるのですが、一般的には痴漢とか盗撮のようなものがよく知られているわけです。例えば衣服の上から、または直接身体に触れるといった、こういう表現になっている。これは痴漢行為を意味しています。そのほか、公衆浴場、公衆便所、公衆が使用する更衣室などで撮影をする。これが盗撮を対象としている。あるいはのぞき見をする。衣服で覆われている箇所を撮影するといった、つまり、迷惑防止条例の中に出てくるこういう条項が実際には盗撮などに使われている。警察は大分苦労しているわけです。

あえて言いますと、こういったレベルのものは、実は国の法律で整備すべきであるにもかかわらず、していないので、各地方自治体が条例でもって対応している。ただ、大きな問題としては、公衆ということ。つまり、迷惑防止条例は公共の場所で行うということがすごく大事だということなのです。

2013年から2014年にかけて宮崎のマッサージ店における強姦事件があって、法律の専門家は大変注目したわけですし、私もたびたび記者の皆さんから意見を聞かれたのですけれども、こういうことです。マッサージ店の施術室の中で、店長が客で来た女性に対してわいせつな行為をする。そこまではよくあるのですけれども、ビデオに撮影しておさめておいたというのです。この撮影物は今の日本だと法律にひっかからないのです。押収したときには、それが発見されなかった。裁判になった後、被告側の弁護士が、こういう映像があって、それをあなたに返すから訴えを取り下げろと要求したということから、そういうものが存在することがわかり、大きな法律論争になりました。宮崎県の弁護士会は、これは違法といいますか、押収できないということを堂々と宣言しています。私はおかしいと思っているのです。

日本では、プライバシー権もないし、肖像権もないに等しいのです。ですから、撮影する行為は違法だけれども、そのデータ、映像は押収の対象にならない。これは違法ではないのです。しかも、日本の解釈だと、これは撮影した人のものなのです。盗撮もそうです。犯罪に寄与したものということで、いろいろ警察は苦勞して、あるいは説明をして押収しようとするのですけれども、弁護士がつくと厄介な問題になってくる。基本的には、これは違法に撮影しても撮影した人のものというのが今の日本の基本的な考え方です。ですから、法律家はここを変えなければいけない。違法に撮影したものは全て撮影者ではなくて、それは違法なのだから、没収、押収等ができるというような条文があればいいのですけれども、そこは現場の運用によって両方のケースが出てきてしまっているということです。

あと若干だけいただきます。きょうのお話を伺っていて、8番目なのですけれども、日本はセクハラ、しかも職場におけるセクハラ問題に限定しているということはすごく残念に思っています。ただ、そういう取組をされてこういう道筋をつくったということは非常に大きな功績であったし、その意義はあったわけですが、今はそれをもうちょっと大きく発展させる。職場のセクハラではなくて、あるいはセクハラだけではなくてハラスメント全体を視野に入れて、しかも職場だけではなくて社会全体の中でということです。そういう法律をぜひ国につくってもらうように働きかけるべきではないかと思っております。

最後に、これは付録みたいなことですが、最近、修復的司法、Restorative Justice、通称RJと言っていますが、これがいろいろな場所で語られて、しかもセクハラの場面でそういう取組をしようとしている人たちもいるし、現に動き出しているという点であえてお話ししようと思ったわけです。

先日、日本被害者学会があって、細井先生が非常にいい講演をされたのですけれども、私もほぼ似たような理解なのですが、修復的司法に向いている犯罪被害と向いていない犯

罪被害があります。そこら辺が日本では、どちらかという、被害者はみんな拒絶反応を示すし、取り組んでいた人権派の弁護士たちは非常に行き詰まっているし、学者もどうしたらいいかということで、非常に不幸なのが日本の現状なのです。世界的に言いますと、実は、修復的司法は被害者にとっても加害者にとってもそれなりに意味があるような制度をつくっていくわけです。そういう取組が日本の中では全くと言っていいのだろうと思いますが、ないというか、できない状態であります。

セクハラ、あるいはハラスメントに関しても必ず修復的司法のことが会話に出てくるはず。そのときに皆さん方は戸惑いがあるかなと思ったわけですが、ここに整理しましたように、ハラスメントは可能性があるとされています。つまり、向いているとも向いていないとも言わない。やり方によっては、それはあるのだと。他方では、ストーキングとかDVは、基本的にやってはいけない。つまり、暴力を振るうのもう別れたいという人をなだめて、相手をうまく説得するからあなたも我慢しなさいという、私の親族にも家庭裁判所の調停委員をやっていた者がいましたけれども、こういう古い調停的な感覚でお互いに我慢させるというような形でハラスメントを考えては決していけない。

ストーキングもそうです。つきまとわないでくれ、やめてくれと言っているときに両者を突き合わせて話し合っ、被害者も少しは理解してあげなさいというのはおかしな解決法です。ストーキングあるいはDV等は、RJは原則的にない。ただ、ハラスメントは非常に微妙で、あるいはいじめとか、けんかなどは逆に、事件後も引き続いて加害者、被害者が同じ空間で生活する。職場が同じ。同じ地域に住んでいる。学校が同じという場合。しかも、被害が比較的軽微な場合は、加害者側を変えることによって被害者も受け入れてもらう。そういうことはないわけではないのです。そんな視点から、ハラスメントは、ないわけではないけれどもちゃんとした人がやらなければ被害者をさらに傷つける。つまり、二次被害になるという点で、皆さん方もぜひ御関心を持っていただければと思います。

時間が来ましたので、ここで終わりにさせていただきます。

○辻村会長 ありがとうございます。

時間の制約の中で大変貴重なお話を伺いました。ありがとうございます。

それでは、ここで質疑をしますと、また時間がかかりますので、続いて、矢野恵美教授に「北欧におけるセクハラ対策」ということでお話をいただきたいと思います。諸澤先生からはハラスメント防止法のアプローチが示されたのに対して、北欧においては性差別禁止法のアプローチがとられておりますので、2つを対照させることで、後でまとめて質問をお願いできれば幸いです。

恐縮ですが、時間が押しておりますので、少し短目をお願いいたします。

○矢野教授 本日は、貴重な機会を与えていただいて、まことにありがとうございます。

初めに自分自身のことを少しだけお話させていただきます。先ほど小西先生から大学におけるハラスメントについてのお話でしたが、私自身は、大学のハラスメント関係の業務にここ10年かかわっております。現在の相談体制を確立しようとしておりました

頃に、小西先生にも琉球大学に来ていただいて御指導いただきました。現在、私どもの大学のハラスメント相談は、ハラスメント相談支援センターという形で置き、大学内のどこの部局にも属さない専門の相談員として、臨床心理士の方を3名雇用し、あとは私がセンター長で、元裁判官の教員と、臨床心理士の教員2人が副センター長で、法律と心理の分野からハラスメントに対応するという形をとらせていただいております。ここ10年、大学のハラスメント案件にはいろいろとかかわって参りました。この経験も含め、お話をさせて頂ければと思います。

本日は、北欧ではどのようなハラスメント対策をしているのかということをお話しようとお話をいただきましたので、私の知っております範囲—スウェーデン、ノルウェー、フィンランドです—、即ち、北欧5カ国中3カ国につきまして北欧の状況としてご紹介させていただきます。ただ、資料をつくってみましたところ、恐らくスウェーデンの話をしたところで30分近くになってしまいそうでしたので、ノルウェー、フィンランドにつきましては簡単にご紹介させて頂くにとどまりますことを御容赦いただければと思います。

北欧のハラスメントに関する基本的な考えですが、先ほど諸澤先生のほうから、ハラスメントに関する立法のアプローチを幾つかご紹介頂きましたが、北欧はもう一つの形として、辻村先生から御指摘がありましたように、差別法を中心としてハラスメントを考える。要するに、差別の一つとしてのハラスメントという捉え方をしている点に特徴があるかと思えます。例えば職場における男性から女性へのセクハラは、女性蔑視、即ち女性に対する差別がベースとなっていると考えます。女性も対等な同僚であると考えていけば起こらないのだと説明されます。

それに伴いまして、5枚目・6枚目のスライドになりますが、北欧のハラスメントに関する基本的な考えの2番目としましては、ハラスメントは差別に基づくものでありますので、セクハラのみではなく、さまざまな差別がまとめて規定されているということがございます。これは「複合的差別」というものへの注目が根本にございます。実際にハラスメントの事案を見ていただきますと、純粹にセクハラのみというものは、実はそんなに多くなくて、セクハラとパワハラがまざり合ったような形でなされる、例えば、やっていることはパワハラだけれども、その根本にあるのは女性に対する蔑視であるといったようなハラスメントは非常によくあるものだと思います。

そして、差別の原因となるものとしましては、現在、性別、性自認、表現する性、民族的起源、宗教、またはその他の信念、障がい、性的指向または年齢が挙げられています。これは限定列举です。これらが差別の原因となっている場合を考えると規定されております。ここで一つ申し上げたいのは、先ほど日本の人事院規則の所でご紹介いただきましたが、男女雇用機会均等法の指針にも昨年明記されました、いわゆるSOGIハラと言われるものについてです。Sexual Orientation(性的指向)やGender Identity(性自認)に関するハラスメントは、スウェーデンでは1980年代から法律に書き込まれ始めております。例えば、ゲイやレズビアンの方達ですとか、トランスジェンダー(性同一性障がいに代表されます

が、これは先月、WHOが、ICD11で性同一性障がい、疾病ではなく、状態に変更しましたので、もう既に変わってきているところですが）の方等に関する差別も、ハラスメントであるときちりと書き込まれているところがございます（ハラスメントをした人、された人の性的指向や性自認がどうであるかは無関係で、そういったことに基づく差別であれば該当する）。日本の場合は、先ほどご紹介にあった人事院規則や男女雇用機会均等法の指針のほうにこの点が昨年から明記されているところがございます。

日本におけるSOGIハラがどこに書いてあるかは、7枚目のスライドに書かせていただいております。性的指向、性自認について含まれると書かれております。

次に、北欧のハラスメントに関する基本的な考え方の3番目ですが、これは先ほど来ずっと話題になっているところですが、ハラスメントの起こる場所の問題です。日本のハラスメントに係る法律は、職場に関するものだけですが、スウェーデンではハラスメントの起こる場所は職場には限定しておりません。代表的なものとしては、もちろん職場ですが、そのほか、教育の場面として学校、もちろん大学を含めてです。もう一つ、軍隊を持っている関係で軍隊。軍隊におけるハラスメントも非常に世界的に大きな問題になっているところで、これももちろん対象になると書かれております。

続きまして、北欧のハラスメントに関する基本的な考え方の9枚目のスライドになりますが、これも実は先ほど人事院規則のほうで少し言及いただいたところがございますが、ハラスメントの定義の中に、効果まで含まないということがあります。ちょっとわかりにくいと思うのですが、下を見ていただくとわかりますように、先ほどご紹介がありましたように、日本の場合は男女雇用機会均等法を中心に職場におけるセクハラを中心に考えております関係で、例えば性的な言動がベースになっていますが、当該労働者とその労働条件につき不利益を受けるもの、もしくは労働者の就業環境が害されるものといった、効果というか結果まで含めてのセクシュアル・ハラスメントと規定されています。しかし、スウェーデンにおきましては、人事院規則のところでもちょっとそのお話があったかと思いますが、ハラスメント行為自体をハラスメントと規定しており、その行為から発生した結果までは求めていません。

ちなみに9枚目のスライドですが、原文で言いますと差別法なのですが、差別法と言うとおかしいので、訳すときには差別（禁止）法と訳しています。ここにハラスメントの定義がございます。「人の尊厳を害する、性別、性自認、表現する性、民族的起源、宗教、またはそのほかの信念、障がい、性的指向または年齢に基づく差別に関する行為」と非常に広く、「人の尊厳を害する」というところにポイントが置かれています。セクハラはこの同じ行為で、人の尊厳を傷つけるような、性的な性格をもつ行為と書かれております。

セクハラについてですが、日本の場合は、例えば、男女雇用機会均等法第11条のように対価型セクハラ、環境型セクハラと分けることが多いのですが、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドの場合は、結果を求めないため、また、場所を職場には限っていないこともあり、身体的セクハラ、言語によるセクハラ、言語によらないセクハラノンバーバ

ルなセクハラに分けられています。セクハラ対応の特徴といたしましては、1つ、北欧にはオンブズマン・オンブズマンはスウェーデン発祥の制度ですのでーがいるということです。スウェーデンは差別（禁止）オンブズマン、ノルウェーは平等・差別オンブッド、フィンランドは平等オンブズマンというように、オンブズマンが必ず中立した機関として存在します。スウェーデンとノルウェーは被害に遭った方から、職場がうまく対応してくれないといった場合には、オンブズマンが訴訟を提起するというところまで面倒をみるというところに特徴がございます。そのほか、職場や学校や軍隊において、日本の男女雇用機会均等法11条のところでご紹介がありました職場の責務に当たるような、ハラスメントが起りうる場所の責務を監督するのがオンブズマンの役割としても与えられているところがございます。

続きまして、スウェーデンのほうへもう少し細かく入っていきたいと思います。スウェーデンでは、憲法の中にこの差別の問題が書き込まれています。ただ、スウェーデンの憲法はちょっと日本とは違っておりまして、基本法と呼ばれる4つの法律（統治法典、王位継承法、出版の自由に関する基本法、表現の自由に関する基本法）から成っています。この4法の中の統治法典の中に差別に関することが書かれております。

国民は民間人に影響を与える性別、皮膚の色、国籍や民族、言語や宗教、身体障がい、性的指向、年齢やそのほかの事情に基づく差別に対抗しなければならないと書かれています。また、同じく統治法典の中の基本的自由及び権利の部分に、法律そのほかの命令は、人種、皮膚の色、または民族的起源による少数者であることを理由として国民を差別する内容を含むことはできないとか、法律そのほかの法令に基づく市民の差別は、当該条項が男女の間の平等をもたらすための努力の一部を構成し、または強制的な兵役またはそれに相当する強制的な国の役務に関する場合を除いては、定めることはできないといったような形で幾つかの箇所に書かれております。

続きまして、中心となっております差別（禁止）法ですが、これは、これまでかなりさまざまな経緯があります。まず、1986年に差別禁止法としては人種差別禁止法というものが最初にできております。これと同時に人種差別オンブズマンが置かれるようになっていきます。この後、差別の多様化ということが注目されるようになり、91年には平等法という法律ができております。平等法というのは、タイトル的には平等法なのですが、内容はどちらかというとジェンダー平等です。Gender Equalityと訳すほうがふさわしい法律かと思います。その後、職場における民族的起源・宗教・その他の思想に基づく差別に対する対策に関する法律とか、職場における障がいに基づく差別禁止法、職場における性的指向に基づく差別禁止法、大学における学生の平等な取り扱いに関する法律、差別禁止法、児童及び生徒の差別とその他の侵害的な取り扱い禁止法と、次々と差別にかかわる立法がなされました。

これが今から10年前の2008年になりますと、先ほど申し上げましたように、差別は一つ一つではないのだと、さまざまな差別が重なり合って差別は起こる。ハラスメントも同様

だということで、一つの差別（禁止）法にこのさまざまな法律が統合されることになりました。それにあわせてオンブズマンも、それぞれ差別に関するオンブズマンをもっていたのですが、差別オンブズマンに統合されました。この中の差別の一形態がハラスメントであるというのが現在の法律構成の中心を成している部分でございます。

続きまして、ハラスメントの定義ですが、先ほども既にお話しさせていただいたところでは、差別（禁止）法の中には、ハラスメントはこのように書かれております。人の尊厳を害するというのが中心で、セクハラはそれが性的な性格を持つ行為である場合。そのほかのハラスメントは、そのほかのさまざまな差別に関する行為であると規定されております。

これも先ほど既に申し上げましたが、差別（禁止）法の中には、責務として雇用主や教育機関、軍隊の機関や組織が、ハラスメント及びセクハラに対して調査をし、処理をし、将来の防止のための策を講じる義務を負うと規定されております。

続きまして、違反への対応でございますが、差別オンブズマン法に書かれております。先ほどご説明させていただきました、差別オンブズマンは被害者からの訴えを調査し、まず、差別オンブズマンは各ハラスメントの起きた場所の責任者が調査を即座に行えという指導をする一方、それだけでは足りないという被害者からの訴えがあれば調査をし、必要があれば裁判所に事件を提起することができるかと規定されております。そのようなわけで、差別オンブズマンは、法律家の方がなることが多いと思います。

続きまして、刑法です。刑法にも差別に関する条文が幾つかございます。侮辱罪とか公的秩序に対する罪、これらのものが先程申し上げております差別の原因となるような事由に基づいているときは別途刑罰を科すという条文が載っております。そのほか、企業の経営者がその業務の中で、その他の人に適用するのとは条件を変えるという方法で、彼または彼女の人種、皮膚の色、国籍または民族的起源、信仰告白に基づく差別をする場合は、違法な差別として罰金または1年以下の拘禁刑に処するとなっております。ここに現在は性的指向も加わっています。

続きまして、スウェーデンの場合は性犯罪規定が日本に比べて非常に広がっております。ですので、セクハラに関しましては、日本では全く性犯罪規定では扱えないものが多いと思うのですが、スウェーデンではかなり広く刑法の性犯罪規定の中で扱えると思います（日本では、13歳以上の者に対する性犯罪には基本的に強い程度の暴行・脅迫が要件とされているため）。そのため、ここから少しご紹介させていただきます。スライドの21枚目に書かれていますが、刑法第6章が性犯罪となっております。その1条1項がレイプです。日本では、昨年、強姦罪から強制性交等罪になっておりますが、それにあたります。スウェーデンの条文は、元々日本に比べ、非常に広い範囲を含んでおりましたが、来月1日（2018年7月1日）に、大きな改正が行われますので、それもあわせてご紹介させて頂きたいと思っております。

あと数日、今月の間は、レイプ罪は暴行、その他の暴力、もしくは犯罪行為の脅迫によ

って、人に性交を強要し、または侵害の種類及びその他の事情を考慮すると性交と同等と認められるその他の性的行為を実行、もしくは許容させたものはレイプの罪として、2年以上6年以下の拘禁に処せられるとなっております。

この性交と、その他性交と同等と認められる行為は、日本の強制的性交等に比べ非常に広がっております。性交と言うのが、日本で言う「姦淫」（強姦罪の要件。現在の強制的性交罪にいう性交）にあたります。男性器の女性器への挿入です。その他、陰茎の挿入については、挿入先はアナルでもオーラルでも構いません。または拳、指、その他の物を挿入したりする場合も含まれます。入れる先は、「体の開いた部分」という言い方をします。つまり、鼻の穴であっても、耳の穴であっても、目であっても構わないということです。また、直接接触のない、自慰行為をさせるといったことも、このレイプの範囲に入ります。ただ、ある程度の時間の継続が必要だとされているのが現時点でのレイプ罪です。

1条2項はいわゆる日本で言いますところの準強制的性交等罪にあたり、例えば、酔っ払わせるなどして、心神喪失の状態にして性行為を行う場合等です。日本でもそうですが、心神喪失等の状態は加害者が作り出したのではなくてもかまいません（例えば、自分で酔って寝ているとか、酔っていなくても熟睡している場合等）。

2条は1条で拾えないものを拾うという条文です。

来月1日からの大改正についてご説明させていただきます。これまでも、性交等の性行為というのは自発的でなければならないということを根本の考え方にして、同意がないことを示す最低条件として、条文上は暴行、脅迫等の要件を規定していましたが、この暴行・脅迫等の要件の垣根は、スウェーデンでは限りなく下がっていました。日本では「被害者の反抗を著しく困難にする程度」とされ、かなり強い暴行や脅迫が求められています。スウェーデンでは、元々日本に比べ、かなり低い程度（限りなく同意がないというだけに近かった）だったのですが、とうとう条文からもその要件を外しました。両当事者が性的関係に同意していなければならず、片方が同意していないのに性行為をすればレイプになります。この同意は口頭で与えられるか、実際の瞬間の行動によって示されるとされています。

これに伴いまして、過失レイプ罪が創設されます。つまり、被害者が同意していなかったと主張しているけれども、加害者のレイプの故意も証明できないという場合に使用されます。つまり、加害者が、被害者の同意があったのだと誤信したことについて過失があったと検察官が証明すれば、過失レイプ罪になります。故意が立証できなくとも、過失が立証できれば有罪にできるということです。これは、今まで、いくら暴行・脅迫の程度を下げても、結局、多くの性犯罪は密室で行われるため、双方の主張の食い違いとなってしまう、レイプが立証できなかったことへの対策として作られています。

もちろん、今回の改正には批判もあるところですが。刑法学者の中には、それでも、結局これも、密室で、目撃者がいないのだから、やはり立証困難なのではないかという批判です（加害者に厳しすぎると言う批判ではありません）。しかし、スウェーデンはこういう言い方を非常に好みます。現実的には証明が難しいけれども、スウェーデンという国の考

え、即ちレイプを許さないという考えを示すための「象徴的な立法」なのだという言い方です。

後でご説明しますが、90年代にスウェーデンがDV罪をつくったときも同じように言っていました。DV罪等作っても、多くの検察官は通常の犯罪類型（例えば、暴行、傷害、脅迫等）の方を使うだろうと言われていました。しかし、実際にはDV罪は、ふたをあけてみたら、非常によく使われる犯罪類型となりました。現在では、多くの受刑者がDVをしたということで刑務所に入り、先ほどの諸澤先生のお話ではありませんが、刑務所の中でDVに関する教育を受けるといったことが行われています。ですので、今回のレイプの条文も、過失レイプ罪を含め今後どのように適用されていくかは見守っていく必要があるかと思えます。

次に、従来セクハラに使えるのではないかとわれてきたのが第6章第3条です。これは、被害者が行為者に依存的な状況にあることを重大に濫用して、その者に性的行為を実行もしくは許容させた者は、依存的な状況にある者の性的利用の罪として、2年以下の拘禁に処せられるというもので、当初は職場のセクハラにも使用できるのではないかとされていました。現在では依存的状況はもう少し厳しくとられているようですが、先ほど来お話のありました教師と生徒やスポーツのコーチと選手は、この条文が適用される代表的なものとして挙げられております。また、矯正施設はもちろんのこと、介護施設等の施設職員とそこに入っている人達との関係も依存的関係の代表的なものとしてされています。この条文にはもともと暴行、脅迫等の要件はございませんので、接触型のセクハラを行った場合は、現在でもかなり広い形で刑法が適用できるのではないかと考えております。

そのほか、同じく第6章の第10条ですが、もう少し軽い形のセクハラはこちらを使っているのではないかとされています。ただ、私はこの条文を性的嫌がらせと訳していますが、これは英語のハラスメントに該当するTrakasserierの訳ではありません。別の単語で性的嫌がらせの罪と訳せるものがあり、それです。人に不快感を与えるような方法で自己を露出したり、またはその他言動によって人の性的完全性を侵害するような方法で人を嫌がらせる者にも適用するというような形の条です。

続きまして、ノルウェーに移ります。ノルウェーも基本として、平等・差別法によって対応しております。スウェーデン同様、これまでかなり広い形、さまざまな差別に関する法律のあったところを2018年に統合しております。スウェーデンの説明の際に申し忘れておりましたが、スライド29に労働環境法による対応と書いてありますが、これは日本で言うところの職場の安全配慮義務や損害賠償といった民法にある一般的な規定のことです。もちろんスウェーデンでも通常利用されております。ノルウェーでも、それは労働環境法という法律に規定されております。

そのほか、同じく幅広い刑法の性犯罪規定による対応がなされています。また、ノルウェーは平等・差別法にしましたので、オンブズマンも平等・差別オンブドーノルウェー語ではオンブズマンはオンブドになるので一となり、このオンブドによる対応を行っ

ております。ノルウェーは、スウェーデンほど性犯罪規定は広くないのですが、全体の構造としては、大体スウェーデンと同じようになっております。

続きまして、フィンランドでございますが、フィンランドは平等法による対応で、ここでもハラスメントは差別として扱っております。ただ、フィンランドの特徴は、セクハラのほかにもジェンダーハラスメントを明記している点が先ほどの2カ国と異なっております。また、刑法における性的暴行罪が接触型のセクハラによく使われるとされています。フィンランドでは平等法にしていますので、平等オンブズマンが対応しています。12枚目のスライドに書かせて頂きましたが、フィンランド語は他の2カ国と全く異なるので(Tasa-arvovaltuutettu)、便宜上、平等オンブズマンとさせて頂いています。先ほどの2カ国と異なりますのは、平等オンブズマンはあくまでもハラスメントがあった場合の勧告等を行います、訴訟の提起までは行わないというところが特徴です。

セクハラのご定義は同じような形になっております。

ジェンダーハラスメントは他の2カ国には明記がありませんでしたので、ご紹介させて頂きます。スライドの32枚目・33枚目になります。セクハラに加え、ジェンダーハラスメントということですが、「性的な性質ではないが、ジェンダー、性自認、性表現に関するもので、口頭での、非言語的な、または身体的な望ましくない行為」となっています。ただ、これは分け方の問題に過ぎず、他の2カ国でもこれらはセクハラに入ると思います。

ちなみにノルウェー、スウェーデンは北欧の中でも競い合って先進的な規定をつくります。それに対してフィンランドは恐らく北欧の中で最後に法改正することが多い国です。ですので、先ほどの2カ国に比べますと、少しくラシカルな規定になっているところがあると思います。

駆け足で申し訳ありません。フィンランドの残りの部分は飛ばさせて頂きまして、最後に移らせて頂きたいと思っております。最後に2点だけお話しさせていただきます。

1点は、諸澤先生のお話にもありましたが、やはり総合的な差別禁止法など、ハラスメント全体を規定する法律が私も必要だと考えます。本日、再三、皆様からご指摘がありましたように、ハラスメントは職場だけで起こるわけではありせんし、また、ハラスメントはセクハラだけではありません。ですので、形はまだ今後、いろいろ考える余地はあると思うのですが、それでも、例えば総合的な差別禁止法やハラスメント全体を規定する法律は、国としてつくるべきであろうと私も思います。全ての行為に、即、刑罰を科すと言うとそれはまた難しいと思っておりますが、少なくともこういうことがハラスメントで、禁止されていると言う法律は必要です。特に学校におけるハラスメントに関する法律がないのは、非常に危険な状態だと思っております。

次に、井田先生を前にして言うのも恥ずかしいのですが、私はもともと刑事法が専門なので、申し上げるのですが、犯罪は「その行為」、即ち「点」を見るというのが原則だと思います。ただ、児童虐待やDVと同じく、ハラスメントは点ではなく線で行為を見るという考え方を導入しなければ対応できないものだというのが今の私の考えるところでござい

ます。要するに、一つ一つの行為（点）は小さなことでも、それが日常生活の中で日々繰り返し行われることで、被害者にとっては、非常に大きなものになるわけです。これまでの、犯罪行為を見る際に、一つ一つの行為だけを見ては、決してハラスメント全体が被害者に与えている被害の重大さというものが理解できないと思うのです。また、児童虐待やDVと同じように、ハラスメントは加害者と被害者が対等ではないということも重要です。同等な一個人同士の間での出来事と捉えてしまうと見誤ってしまうと考えています。片方には権力があるので、被害者は逆らえないのです。

スウェーデンで参考になるのは、先ほど少しご紹介させていただきましたDV罪です。これは、DVが家庭と言う閉ざされた空間の中で繰り返し行われることに注目して、一つ一つのDV行為は小さくても、それが積み重なることによって全体として重いDV罪という罪になるという考え方です。現在、スウェーデンは、この考えをハラスメントには用いていませんが、個人的にはこの考え方が、今後ハラスメント対策をしていく上で、非常に参考になるのではないかと考えています。スウェーデンがこの考えをハラスメントに使っていないのは、スウェーデンは日本に比べ、職場等が流動的であり、転職も一般的であり、日本ほど閉鎖的な空間ではないということがあるのかもしれませんが、しかし、日本はそうではありません。ハラスメントのご相談を受けていると、一つ一つの行為（点）は小さなことでも、それが日常生活の中で日々繰り返し行われることで、被害者にとっては、非常に大きな被害になると言うことを実感します。

お時間を頂き、ありがとうございました。私の報告はここまでとさせていただきます。ありがとうございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

北欧のアプローチはまた違ったものがございますけれども、今後の日本の参考にさせていただく一つの例であろうかと思っておりますので、お話しさせていただいて幸いです。

皆様のほうから、たくさん質問があると思いますが、15分しかございません。ただ、今後、ほかの国についてもまた勉強を進めていきたいと思っております。例えばフランスなどは、*violence sexuelle et sexiste*という、特別の、性的暴力に対する罪というので、懲役2年とか3年とかいう規定があって、今回のMeToo運動の影響でまたそれを重くする改正草案が出ているようですし、諸国でMeToo運動に呼応して、法制化を進める流れも認められますので、ほかの国のパターンも今後の専門調査会で検討していきたいと思っております。

本日は、総論的なところで諸澤先生からハラスメント防止、そして、北欧型についてお話をいただきました。質問は先に出していただいて、その中からお答えいただけるものをお答えしていただいて、積み残したものはまた次回以降というようにしたいと思います。ご指名ですと申しわけありませんが、井田委員は刑法の御専門でございますので、まず、何かご質問いただけますでしょうか。諸澤先生にせっかく来ていただいておりますので。○井田委員 幾つかお伺いしたいところですが、時間の関係で一つだけ。諸澤先生のお話をお聞きすると、世界の立法の傾向として、ハラスメントそのものを非常に広く処罰する

傾向にあるようなのですが、北欧を見ると、矢野さんのお話を聞く限りは、刑事的対応ということでは非常に限定されているように感じたのですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

○辻村会長 今の点はいかがですか。 諸澤先生と矢野先生。

○諸澤先生 多分、矢野先生のほうがいいと思うのですが、私の場合、刑法上というお話なので、刑法上にハラスメント罪を設けるかどうかという一つの議論がありますけれども、どちらかというところと特別法で対応するのが一般的なのです。

○矢野教授 刑法に限って言えば、井田先生のおっしゃる通りだと思います。ハラスメント全体に刑事罰を科すということにはならないと思います。セクハラについて、性犯罪規定を紹介させて頂きましたが、確かに刑事罰が科される範囲は限定的だと思います。

○辻村会長 そうですね。刑法は狭く、差別（禁止）法とかそういう形でやっているということですか。

○井田委員 言い方を変えると、刑罰的制裁ということでは北欧の場合は非常に限定されている。もちろん非刑罰的対応ということでは、オンブズマン等々を使ってきちんとそれをやめるような方向には持っていくのだけれども、直罰ないしは間接罰という刑事制裁を使うというのは非常に限定されているという理解でよろしいですか。

○矢野教授 そうですね。セクハラに関して、日本では多分、こんなには広くないと思いますけれども、先生がおっしゃる意味では狭いと思います。

○諸澤先生 きょう話す機会がなかったのですが、ストーカーとハラスメントは法定刑がほぼ同じで、世界中の法定刑を調べたのですが、高いところだと10年とか7年、5年あるのです。これは刑法にちゃんと規定して、それ相当の罪ですから、強要罪などという話ではなくて、嫌がらせとかつきまといを非常に重い刑法上の犯罪だと考える国が一部ある。それはあくまでも一部です。でも、全体的には大体3年以下がほとんどだと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

質問をいいですか。私のほうから1つ、諸澤先生の2ページに約30カ国、ハラスメント罪、ハラスメント規制をしている国を挙げていただいているのですが、この中にはセクハラもほとんど入っている。入っていない国はないと考えていいですか。

○諸澤先生 1ページの下の方から2ページ目の上の3行に、これは飛ばした部分なのですが、1つ言い忘れたことがある。ヘイトスピーチも実はハラスメント。ヘイトスピーチとつきまとい、いじめ、そのほかに嫌がらせとしてはバーバルなものとか、言葉による精神的あるいは性的、宗教的、法的というのはよく弁護士がやたら裁判を訴えるみたいな、権利だということでもって盛んに法に訴えてくるみたいなものもハラスメントの一部というような理解がありますし、特に日本の場合は余りありませんけれども宗教の問題、人種の問題、これがみんなハラスメントです。ただ、これはあくまでも理論的にハラスメントで、法律をつくる時にどこまで入れるかというのはまた別だろうと思います。

○辻村会長 わかりました。行為形態でありますとか原因は宗教や性別とかによって非常に複雑に絡まっている問題だと思えますけれども、何かありますか。木幡委員、どうぞ。

○木幡委員 私は民間企業に勤めておりますので、その立場からセクハラの問題で感じていることをお話しさせていただきたいと思うのですけれども、一番多いのは、でも、これは犯罪ではないのでしょうかというふうに言われることです。罰することはできないということ。あるいは何がセクハラかの線引きが非常に難しいねとも言われます。髪型を褒めてもだめなのでしょうみたいな、非常に低いところに何となく落とし込んでしまわれがちというところ。あとは女性側も何かそれを促すような態度をしているから、女性のほうも悪いというようなこともよく言われます。先ほど諸澤先生もおっしゃっていましたが、やはり加害者は感覚が麻痺しているのではないかと私も感じます。根本的に何が問題か全くわかっていないというケースが多いのではないか。これはなぜかという、私なりに考えたのですが、女性が被害者になることが多いので、男性に被害者の気持ちをわからせる、どうしてそれがそんなに嫌なのかということはどう説明したらわかってもらえるのだろうかということをいつも考えております。

何かいい方法があれば教えていただきたいと思うのですが、先ほど来いろいろありましたけれども、メディアが今回、この問題で注目されましたが、まだまだ男社会でありますし、男性中心でいろいろなことが決まっていつてしまっているなどというのは私も感じておりますので、メディアの中に女性を増やしていくことが非常に大事なのではないかと。数的に明らかに少ないというのは、いろいろな意見を持っていてもなかなか通りませんので、それが非常に大事だなというのと、間違っても今回のような事案で、女性記者はトラブルになりかねないからもう主要な現場に送るのはやめようみたいなことにならないでほしいと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○諸澤先生 1ついいですか。おっしゃるとおりなのですけれども、セクハラ問題は男対女という捉え方がそもそも変なのです。当然男対男、女対女もあるし、性的マイノリティーがいるわけですから、むしろセクシュアルという言葉を外すのが本来なのです。性に絡むハラスメントではなくて、そもそもハラスメント問題なのです。そこが非常に大事なポイントだと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

きょうはせっかく諸澤先生と矢野先生に来ていただいておりますので、御報告内容に特筆される問題について質問を先に。

○矢野教授 今の点でちょっとよろしいですか。女性に対する暴力の問題のときに、全く同じだったと思うのです。諸澤先生がおっしゃることは本当にそのとおりだと思うのですが、広くジェンダーニュートラルに捉えるべきである一方、男性から女性に対する暴力はすごく数も多いですし、やはり深刻なので、そこは忘れてはいけないと私は思っています。

ですので、差別がベースだとするのは、私はセクハラに関してはすごくしっくりくるのです。女性に対する差別がセクハラのベースになっているという考え方は、私自身は非常にしっくり来ているので、これは一つの方法としてあるのかなと思っています。

○辻村会長 お願いします。

○山田委員 先ほどの厚労省に対する質問と似ているのですけれども、グレイゾーンをどう処理されているかというところが非常に気になりまして、つまり、嫌という意思表示が必ずセクハラには不可欠なのかということと、先ほども言いましたが、明確に不利益をされたというよりも、不利益をされるおそれでご慢してしまうという点があると思います。私が時々受ける例は、就職活動中に性的なものを要求されたりというのは、明らかに嫌と言ったら入社できなくなるかもしれないというおそれで嫌と言えないし、いわゆる不利益を明確に示唆されているわけでもないといったようなところでよく起きる。これは大学とか組織が異なるところで、職場の直接ではないところで非常に多く起きることだと思うのですけれども、その点に関しては、諸外国はいかがでしょうか。

○諸澤先生 今おっしゃっているのはグレイゾーンの問題だと思うのです。法律をつくるということは、ここから先はもう違法だということを、まずは一線を画すということと、同時に、その下にあるグレイゾーンのところを職場その他でどう取り組むか。今、人事院の取組は、通常だとグレイゾーンの部分なのです。違法のところに行かないようにするために、非常に判断の難しいケースが必ずあって、それについては個々の組織とかそういう場所でもっていろいろな取組を行う。したがって、2段階に考えなければいけないということだと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。では小西委員お願いします。

○小西委員 限定した質問なのですが、いろいろな規則が日本にあるけれども、それを実行することがどうなのかというのが今の論点なので、ちょっと伺います。オンブズマンが入った場合、例えば実際のセクハラなどが起こったケースで、セクハラ相談員は規則的には職場に置いてあって、委員会などもつくられるのだけれども実際に動かないというケースがあるのですが、そういうときに、公的な権力がある程度介入するというように考えていいのでしょうか。

○矢野教授 おっしゃるとおりです。もともとは日本で言うところの事業主、学校の責任者であったり、軍隊の責任者であったりですけれども、に義務を課していますが、それが機能していない場合には、オンブズマンのほうでも独自の調査を行い、場合によっては提訴を行うというような形になっております。

先ほどの山田先生の御質問の件なのですけれども、私は2つ答えがあると思っています。そのうち1つをスウェーデンがやっていると思います。本日、最初に話題になりましたが、定義の中で、日本の男女雇用機会均等法の11条の定義は狭過ぎるのではないかということです。それは不利益とか、職場環境の悪化を要件にしているのですが、セクハラは行為そのものですから、スウェーデンが規定しているように、こういう行為がハラスメントです

というものははっきりと国の法律として明記するべきだと思っています。行為があれば即処分になるわけではないのです。でも、何がハラスメントかということを、その行為をはっきりと規定するのが一つあると考えております。

以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

先ほども出ていましたオンブズマンは、私の知るところでも、北欧でも、フランスなどでもそうですけれども、憲法上の組織でかなり公的なものなので、簡単にはつくれない。いろいろな法改正をしたりしないとできないと思いますから、日本の場合には、現在ある機関を通じてということになるろうかと思います。あとはセクハラの定義も各国で問題になって、実刑判決とかが出たりしていますので、定義が今後、刑罰化するというか、犯罪化するに当たってはそこが重要なポイントになってくるだろうと思います。

時間が来ておりますが、人事院、厚労省、お聞きになって、何か御質問はありますか。別になければ、いいですか。

ちょうど時間となりましたので、また今後、御協議をお願いしたいと思います。本日は大変貴重な報告をたくさんいただきました。事務連絡をして終わりたいと思います。

○杉田暴力対策推進室長 次回の専門調査会は7月27日を予定しております。詳細は追って連絡いたします。

○辻村会長 それでは、これからまた具体的な内容についても、今後のやり方についても検討をしてみりますので、何か御意見、御要望がございましたら、委員のほうからでも言っていただくということで、よろしく願いいたします。

それでは、本日は両先生にもどうもありがとうございました。

皆さんお疲れさまでございました。終わります。