

第 94 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 7 月 27 日 (金) 14:00～16:00
- 2 場 所 中央合同庁舎第 8 号館 8 階特別中会議室
- 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 小西 聖子 武蔵野大学人間科学部長
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 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

(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) セクシュアル・ハラスメントに係る民間部門の取組事例について
- 3 閉 会

(配布資料)

- 資料 1 「フランスのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度」
(平成国際大学山崎文夫名誉教授 御提出資料)
- 資料 2 「民間部門におけるセクシュアルハラスメント対策の取組」
(公益財団法人 21 世紀職業財団高松和子様 御提出資料)

(議事録)

○辻村会長 皆様、お暑い中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日は第94回になりますが、「女性に対する暴力に関する専門調査会」を開催させていただきます。

本日は、山本委員が御欠席でございます。

本日の議事に入ります前に、内閣府男女共同参画局長が本日付で交代されることとなりましたので、一言ずつ御挨拶をいただきたいと思っております。

まず、これまでの局長、本日付で退任されました武川恵子元局長から御挨拶をお願いいたします。

○武川前局長 大変長い間、御指導いただきまして、ありがとうございます。

私は、男女共同参画局やその前身の部局で4回ほど仕事をさせていただきました、大変思い入れの深い部局なのですけれども、特にこの女性に対する暴力につきましては、もともと男女共同参画会議の前身である男女共同参画審議会をつくるときに、その当時、スクラップ・アンド・ビルドという原則がございましたので、売春対策審議会をスクラップ財源にして男女共同参画審議会をつくったということがその生い立ちでございまして、この暴力の分野はとりわけ男女共同参画行政のコアとなる重要な部分でございます。

DVを初め、セクシュアル・ハラスメント、最近ではアダルトビデオ出演強要問題、さらには、3年見直しが近づいておりますけれども、性犯罪の問題等々、本当に残された課題が多くございますので、本当に今後とも御指導をよろしくお願ひしたいと思っております。本当に長い間、ありがとうございます。(拍手)

○辻村会長 どうもありがとうございました。

続きまして、本日付で男女共同参画局長として御着任されました、池永肇恵局長から御挨拶をお願いいたします。

○池永新局長 皆様、改めまして、こんにちは。

本日局長を拝命しました、池永でございます。

私も、男女共同参画局は、武川局長ほど長い時間ではないのですが、4回関係しました。女性に対する暴力の問題は、本当に古くて新しい、非常に根深い、その時々で残念なことにいろいろな形をしてあらわれてくる、それだけ課題が大きいところこの専門調査会で、先生方の御尽力によって、制度が変わる、意識が変わる、そういったことにつながってきたと感じております。

これからも女性に対する暴力は男女共同参画の中でも大変大きな重要な課題でございますので、先生方のお力をいただきながら、私も頑張ったいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。(拍手)

○辻村会長 どうもありがとうございました。

御都合によって、ここでお2人は退席されることになっております。

(武川前局長、池永新局長退室)

○辻村会長 それでは、本日の議事に入らせていただきます。

本日は、前回に続きまして、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たいと思います。

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きまして、学識経験者の立場から御意見をいただくために、平成国際大学の山崎文夫名誉教授をお招きしておりますので、御説明をいただきたいと思います。続いて、セクシュアル・ハラスメントに係る民間部門の取組事例につきまして、公益財団法人21世紀職業財団の高松和子様と、アクセンチュア株式会社の吉川眞知様をお招きしておりますので、それぞれ御説明いただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

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 今日もよろしく願いいたします。

資料は、2種類用意してございます。

資料1が、フランスの法制度につきまして、山崎先生の資料。

資料2が、民間のセクハラ対策につきまして、21世紀職業財団さんからの資料。

アクセンチュア様からの資料につきましては、プロジェクター使用によるもののみとなります。

以上でございます。

○辻村会長 それでは、本日の議事に入ります。

最初の議事は、「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」でございます。平成国際大学山崎文夫名誉教授から、「フランスのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度」について御説明いただきたいと思います。

よろしく願いいたします。資料1でございます。

○山崎名誉教授 山崎文夫と申します。

私は、2005年に、セクシュアル・ハラスメントの法理、フランス・イギリス・アメリカ・日本の比較法的検討という博士論文によりまして、明治大学より博士（法学）の学位を授与されております。その縁で、今回、ここへお招きいただいたと思っております。

私に与えられたテーマは「フランスのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度」でございますけれども、かなり多岐にわたる内容を含みまして、難しいところもありますものですから、このように文章形式にして、裏表3枚、6ページを読み上げながら説明いたします。フランス法は我が国に余りなじみがないものでありますけれども、よろしく願いいたします。

1番目、刑事規制から参ります。

フランス1810年刑法典です。

いわゆるナポレオン刑法典は、強姦罪とその他の強制わいせつ罪を区別して規定しておりませんでした。両罪を区別して規定したのは1832年法でございますけれども、同法は強姦の定義を置いていない状況でありました。立法者は、それをその時代の社会通念に基づ

く裁判所の解釈に委ねたのであります。

裁判所は、さまざまな解釈を示しましたが、代表的な判例である、これは最高裁判所に当たりますけれども、破毀院刑事部1857年6月25日判決は、次のように述べております。

「強姦罪は、法律により定義されておらず、この犯罪の特別の性格及びそれが被害者及び家族の名誉にもたらしうる結果の重大性にに基づき、その構成要素を採求し認定する権限は裁判官に属する。この犯罪は、同意のないことが、人に対する身体的又は精神的暴行によるものであれ、被害者の意思のあずかり知らぬ加害者が目指す目的を達成するための、その他の強制 (contrainte) 又は不意打ち (surprise) の手段によるものであれ、人をその意思に反してもてあそぶことにある」としております。

その後の破毀院刑事部1960年4月29日判決も、同じく破毀院刑事部1973年7月10日判決も、同様の解釈をしておりました。学説も、20世紀の後半には、同様の解釈を採用するに至っております。

1978年に行われましたある強姦事件の裁判がかなりフランスの世論を喚起いたしまして、刑法典332条改正の機運が高まりました。1980年刑法典改正は、同条等を次のように改正いたしました。

「332条 暴行、強制又は不意打ちによる、他人の身体に対する性的貫入行為は、その性質にかかわらず、強姦罪を構成する。その未遂も同様とする。／強姦は、5年以上10年以下の有期懲役に処する。／強姦が、妊娠、疾病、身体的若しくは精神的障害により特に脆弱な人に対して、15歳以下の児童に対して、武器を用いた脅迫により、2人以上の行為者若しくは共犯者により、自然若しくは養子縁組による被害者の正統な尊属により、被害者に対する権限を有する者により、又は職務上の権限を濫用する者により犯されたとき、強姦は10年以上20年以下の有期懲役に処する」。

「333条 15歳以下の未成年以外の人に対して、暴行、強制又は不意打ちを用いて犯した強制わいせつは、3年以上5年以下の拘禁及び6千フラン以上6万フラン以下の罰金又はそのいずれかに処する。その未遂も同様とする。／前項の強制わいせつは、疾病、身体的若しくは精神的障害又は妊娠により特に脆弱な人に対して、武器を用いた脅迫により、被害者の正統な尊属により、被害者に対する権限を有する者により、2人以上の行為者若しくは共犯者により、又は職務上の権限を濫用する者により犯されたとき、5年以上10年以下の拘禁及び1万2千フラン以上12万フラン以下の罰金又はそのいずれかに処する。その未遂も同様とする」。

このように改正されたわけでありまして、この改正法は、強姦罪の定義を明確化いたしまして、当時既に不当と評価されていた性による区別、男女による差別、性による差別をなくして、男女共通の犯罪といたしましたとともに、風俗に対する犯罪の抑圧をより効果的にすることを目的としておりました。この法律の起草者は、被害者の同意のないことが強姦罪の本質的要素であると考え、法案審議中、強姦罪の本質は性的行為の事実よりも被害者の同意侵害にあると述べておりました。

これらの犯罪の成立には故意が必要でございますけれども、改正法は、実際に故意を示すものは、条文が規定する暴行、強制又は不意打ちという3つの手段を用いることであり、それは、また、被害者の同意の不存在を明確に推認させるという構造を条文上採用しております。これは、先ほど述べました破毀院判例に従ったものでございます。

ここにいう強制は、我が国では余りなじみがないことでありますけれども、身体的または精神的なものをいい、身体的強制とは、望むものを得るために身体的圧力を行使する行為をいい、精神的強制とは、人またはその近親者を苦しめる、あるいは、その財産を侵害すると脅迫することをいいます。より具体的には、身体的強制には、あからさまな暴行ではありませんけれども、体を寄せて被害者を動けないようにして行為に及ぶことが含まれております。

また、精神的強制には、職務上の地位利用によるものが含まれております。破毀院刑事部1993年10月5日判決は、使用者の地位利用により被害労働者が抵抗しなかった性行為を強姦罪により有罪としております。その後、1992年刑法典で変わった規定によるものでありますけれども、介護施設上司による緊張して抵抗できない新任女性職員に対する性的身体接触を強制わいせつ罪、これは罪名が変わりまして性的攻撃罪となりましたけれども、これで有罪とした例がございます。

不意打ちも我が国では余りなじみがない要件でありますけれども、不意打ちには脈絡なく相手の体にいきなりさわることが含まれております。

なお、1992年刑法典改正は、強姦罪等に、暴行、強制又は不意打ちのほかに、脅迫の構成要素を加えております。

以上、述べましたように、フランスでは、1980年刑法典のもと、強姦罪と強制わいせつ罪の対象範囲は、男女共通の幅広いものとなっております。

その後、1992年に刑法典が改正されました。

1992年刑法典は、次のように、強姦罪及び強制わいせつ罪を強姦罪と性的攻撃罪に改編して、人に対する犯罪とするとともに、新たにセクシュアル・ハラスメント罪を創設いたしました。

具体的条文は、次のように書いてあります。

「第3節 性的攻撃／222-22条〔性的攻撃〕 性的攻撃とは、暴行、強制、脅迫又は不意打ちを用いて犯すあらゆる性的侵害をいう」。この部分は、強姦罪とその他の性的攻撃罪を含んだ広い概念を規定しております。

「第1段 強姦／222-23条〔強姦〕 いかなる性質であれ暴行、強制、脅迫又は不意打ちを用いて他人に対して犯す性的貫入を強姦とする。／強姦は15年の禁錮に処する」。

「222-24条〔加重的強姦〕次に掲げるとき、強姦は20年の禁錮に処する。／1 恒久的切断又は身体的障害を引き起こしたとき。／2 15歳以下の未成年に対して犯したとき。／3 年齢、疾病、障害、身体的若しくは精神的欠陥又は妊娠に起因する特別の脆弱性が明白な又は行為者がそれを認識する人に対して犯したとき。／4 自然若しくは養子縁組による

正統な尊属又は被害者に対し権限を有するその他の者が犯したとき。／5 職務により得た権限を濫用する者が犯したとき。／6 行為者又は共犯者として複数の者が犯したとき。／7 武器を用い又は武器の脅迫を用いて犯したとき」。

3 ページです。

「第2段 その他の性的攻撃／222-27条〔強姦以外の性的攻撃〕 強姦以外の性的攻撃は、5年の拘禁及び50万フランの罰金に処する」。

「222-28条〔加重的性的攻撃〕」は、時間の関係上、省略いたしました。

「第3段 セクシュアル・ハラスメント／222-33条〔セクシュアル・ハラスメント〕 職務により得た権限を濫用する者が、性的好意を得ることを目的として、命令、脅迫又は強制を用いて、他人にハラスメントする行為は、1年の拘禁及び10万フランの罰金に処する」。ここにいうハラスメントする行為のハラスメントとは、相手が嫌がっていることを2回以上することを意味します。

このセクシュアル・ハラスメント罪創設は、1980年法により、強姦罪が男女共通の犯罪となり、暴行、強制、脅迫、不意打ちという犯罪構成要素が明確化されるとともに性犯罪の対象範囲が広くなり、かつ、その規制が強化された脈絡の中で行われたものでございます。これにつきましては、アメリカの動向もありますけれども、それ以上に国内における法制定の機運が盛り上がっていたと言われておりまして、加盟各国にセクシュアル・ハラスメント防止に関する行動をとるよう勧告するEC委員会「職場における男性と女性の尊厳の保護に関する勧告」などの一連のEC（EU）活動の影響が指摘されております。この1991年のECの勧告は、その後もEUのセクシュアル・ハラスメントに関する方針の基本をなす文章でございます。

この1992年刑法典のもとでは、毎年平均80人程度がセクシュアル・ハラスメント罪で有罪判決を受けているとなっております。

次が、セクシュアル・ハラスメントに関する2012年法でございます。

セクシュアル・ハラスメント罪は、1998年法による部分改正を経た後、フランスのヨーロッパ社会憲章批准を受けた2002年社会近代化法により、次のように、職務権限濫用の要素が削除され、職場の同僚その他の者によるセクシュアル・ハラスメントも規制対象とされるに至りました。

「222-33条〔セクシュアル・ハラスメント〕 人が性的好意を得ることを目的として、他人にハラスメントする行為は、1年の拘禁及び1万5千ユーロの罰金に処する」と規定されております。

ところが、同規定は、憲法裁判所でございます憲法院2012年5月4日の合憲性優先問題判決により、罪刑法定主義に反する憲法違反として即時無効とされてしまいました。そのため、急遽、オランダ大統領のもとでありますけれども、政府が法案を作成し、セクシュアル・ハラスメントに関する2012年8月6日の法律により、セクシュアル・ハラスメント罪は、次のように新たに規定されております。

「222-33条 I セクシュアル・ハラスメントとは、ある人に対して、その下劣的若しくは屈辱的な性質のゆえに、その人の尊厳を侵害し、又は脅迫的、敵対的若しくは不快な状況を創りだす、性的性質を有する言葉又は行動を反復的に押し付ける行為をいう」。この部分は、条文ではっきり申し出ておりませんが、アメリカという環境型のセクハラに対応する部分であります。

「II 行為者本人又は第三者のために、性的性質を有する行為を得ることを真実又は外観的な目的として、重大な圧力形態を行使する行為は、反復性の有無を問わず、セクシュアル・ハラスメントとみなす」。これが、アメリカという対価型のセクハラに相当する部分でございます。

「III I 及び II に掲げる行為は、2年の拘禁及び3万ユーロの罰金に処する。／これらの刑は、行為が次に掲げるものであるとき、3年の拘禁及び4万5千ユーロの罰金に処する。／1 人が職務権限を濫用したとき。／2 15歳以下の未成年になしたとき。／3 年齢、疾病、身体障害、身体的若しくは精神的欠陥又は妊娠状態のゆえに特別の脆弱性が明白な又は行為者がそれを認識する人になしたとき。／4 経済的又は社会的状態の不安定による特別の脆弱性又は依存性が明白な又は行為者がそれ認識する人になしたとき。／5 正犯又は共犯として行為する複数の人により犯されたとき」。

この規定は、それまでのセクハラに関する規定と異なりまして、原則として相手への身体的侵襲のない言葉、身振り等による言動を規制するものに限定されております。身体侵襲を伴う行為につきましては、先ほど述べました性的攻撃罪が適用されるという構造をとりまして、それまでの規定とは異なる規定の仕方となっております。先ほど読みました222-33条 I にいう「押し付ける (imposer)」との文言は、公然わいせつ罪のそれと同じでございます。これにつきましては、スーパー売り場主任による女性店員の拒絶にもかかわらずなされた、執拗かつたび重なる口頭またはメールによる性的性質を有する誘いを有罪とした判例がございます。同条 II による「重大な圧力形態 (toute forme de pression grave) を行使する行為には、立法過程で意味づけが与えられておりまして、採用、昇進等の利益、解雇、配転等の不利益を代償として提示することが含まれております。これは、法律制定後の司法大臣通達にはっきり明記してございます。

御注意いただきたいのは、なお、従来のセクシュアル・ハラスメント罪とは異なり、2012年法によるセクシュアル・ハラスメント罪の規定は、一般的効力を有するものとして規定されておりまして、従来は職場のセクハラだけを規制対象としておりましたけれども、職場のみならず、全ての分野、特にスポーツの分野や教育です。教師と生徒や学生、その他、幅広く適用されるものであります。これも先ほどの司法大臣通達で明記されております。

この規定は、道路、地下鉄等の公共空間における痴漢にも適用されるものであります。痴漢に対しましては、先ほどの性的攻撃罪、公然わいせつ罪、公然侮辱罪等も含めて刑事規定の及ばない行為は極めて少ないと言われております。しかし、現実には、加害者自身や若い女性がこれらの法律知識を有しないことが多いということがあり、また、告訴手続

の煩雑を嫌悪する被害者が多いことから、政府は、ことし3月、人の尊厳を侵害する無礼な行為、口笛を吹くとか、卑猥な注目、じっと見つめるとか、追尾する等のストリート・ハラスメントを処罰する性差別的侮辱罪（outrage sexiste）を創設する法案を議会に上程しております。現在、法案審議中でありましてけれども、国民議会と元老院、両方の審議が終わりまして、ただ、両方の中で改正等により食い違いがあるものですから、今、両院同数委員会というところで調整中でありまして、この月曜日、23日のその会議が開かれたのですけれども、まだ結論は出ていないようでありましてけれども、近々成立する見込みであると聞いております。この犯罪は、罪刑法定主義、比例原則、行為の性質、手続などを考慮して、交通違反と同様の警察官の調書作成による罰金刑、90ユーロですからそんなに高くありませんけれども、1ユーロは130円程度ですかね。そのみの違警罪とするものであります。警察官に切符を切られると、不服のある人は違警罪裁判所で争うとなっております。

以上が、刑事規制の状況でございます。

次が、民事的な争い方でございます。

フランスでは、被害者が加害者から損害賠償を得る方法は、被害者がセクシュアル・ハラスメント罪や性的攻撃罪で加害者を告訴して刑事裁判の民事原告となり、有罪判決が下された後、簡便な手続によりまして刑事裁判の附帯私訴により賠償を命じてもらう方法が一般的であります。我が国でも、同様の制度は損害賠償命令制度として導入されております。被害者は、民事裁判によって損害賠償を請求することもできますが、民事裁判より迅速かつ安上がりで、証明が容易で、加害者が有罪になればそれで勝つという構造でございますから、より効果的であるという理由から、附帯私訴を利用する傾向が強いということでもあります。

また、政府は、セクシュアル・ハラスメント被害者に対して、精神的なショック等で1カ月以上労働不能となったような場合は、損害の全額補償を原則とするフランスの犯罪被害者補償制度を利用するように積極的に推奨しております。これは、先ほど述べました司法大臣通達の中でそういうことが述べられているわけでもあります。

なお、これもフランスの特徴でありますけれども、フランスでは、セクシュアル・ハラスメントなどに関して、設立5年以上の要件を満たす性暴力闘争団体とか、労働組合、これは昔から認められておりますけれども、被害者保護団体に対して民事原告となる団体訴権が認められております。これらの団体は、被害者に対する相談、支援、訴訟援助、訴訟参加に重要な役割を果たしております。これらの団体は、被害労働者の解雇や退職事件におきましても同様の役割を果たしているということでございます。

次に参りますけれども、フランスは、1992年刑法典制定時に、労働法典も改正いたしまして、セクシュアル・ハラスメント防止や被害者の雇用保護規定を定めております。

使用者は、一般的なセクシュアル・ハラスメント防止義務を負い、その防止に必要なあらゆる措置をとる義務を負います。労働法典は、被害者に対する解雇及び懲戒を無効とす

るとともに、労働者が被害を受けたことまたは拒絶したことを理由として解雇や懲戒を受けない旨を就業規則に記載することを使用者に義務づけておきまして、また、使用者に加害者の懲戒処分義務を課し、就業規則にその旨記載することを義務づけております。

5 ページに参りますけれども、なお、顧客、取引先、あるいは患者など、労使以外の者による第三者ハラスメントを労働者が受けた場合、第三者ハラスメント問題として論じられておりますけれども、我が国同様、使用者の措置義務の対象でありまして、民事上は、同僚等によるものと同様に、使用者の債務不履行により労働者が退職を余儀なくされたか否かが問題となっております。

フランスでは、使用者は労働者に対して、労働契約上、安全債務、我が国でいう安全配慮義務を負っておりますので、それに違反したかどうかということが問題となっております。アメリカやイギリスなどの英米法とはかなり異なる構成をとっております。この点については、時間の関係上、省略いたしますけれども、後で質問いただければ、アメリカやイギリスとの違いも説明いたします。

日本の議論も、そのページの一番下、イビデン事件という、ことしの2月15日に出生した新しい判決でありますけれども、これは取引先の管理職から女性労働者がセクハラを受けたという事件を扱ったものでありまして、最高裁判所の新しい判断でございます。

また本文に戻っていただいて、5 ページの3行目でございます。フランスでは、労働者のほかに、採用応募者、研修生なども労働法典の保護を受けることができます。労働者同様、セクシュアル・ハラスメントをこうむった後すぐに行われる報復的な差別行為は、1年の拘禁及び3,750ユーロの罰金に処せられております。

フランスでは、セクシュアル・ハラスメント防止に従業員選挙などで委員が選出される従業員代表制が幅広く活用されております。すなわち、労働条件安全衛生委員会及び従業員代表委員でございます。前者は、職場の安全衛生に関する使用者の諮問機関でありまして、セクシュアル・ハラスメント防止計画の策定・実施を行います。同委員会は、我が国の労働安全衛生法上の安全衛生委員会に相応する機関であります。後者は、主として従業員の苦情処理を担当する委員でございます。セクシュアル・ハラスメントなどに関して使用者に適切な措置を求める通報権を有しており、通報を受けた使用者は遅滞なく従業員代表委員とともに調査し、必要な措置をとらなければなりません。同委員は、使用者に対する被害者の被害申し立てに同行し、立ち会うことができますし、同委員には、労働裁判所への提訴権、いろいろな命令を出してもらうこと、有給の活動時間保障と解雇保護が与えられております。

フランスでは、セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口は多様であり、使用者の相談窓口とこの2者のほかに、企業委員会、労働組合代表、産業医、労働監督官が窓口となっております。政府のインターネットサイトがこれらを掲示しております。

このほか、2015年法により、労働法典に性差別的言動禁止規定が創設されております。すなわち、労働法典L.1142-2-1条は、「何人も、人の尊厳を侵害する又は脅迫的、敵対的、

下劣的、屈辱的、若しくは不快な環境を創り出す目的若しくは効果を有する人の性に関わるあらゆる言動と定義される性差別的言動を受けてはならない」と規定します。これは、我が国の男女雇用機会均等法11条2項に基づく指針及び人事院規則にいう性別役割分担意識に基づく言動に相応する概念でございます。「ジュリーちゃん、コーヒーいれて。それくらいできるだろう」などの言動であります。2015年法は、ただし、性差別的言動を性差別の一種とも、セクシュアル・ハラスメントの発現とも考えておりません。法は、それを、セクシュアル・ハラスメントと同様に使用者が防止義務を負う職業リスクとみなし、労働安全衛生の担い手である使用者及び労働条件安全衛生委員会に、その対応を委ねたのでありまして、その活動は、啓発活動及び研修活動に重点が置かれております。

「おわりに」でございますけれども、以上に述べましたように、フランスのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度は、刑法典の規定が中心でございますが、そのアプローチはさまざまであります。

その法制度は、我が国とは異なりますが、我が国でも、2017年刑法典改正により、強姦罪は強制性交等罪として男女共通の犯罪となり、その人的対象は拡大いたしました。しかし、強制わいせつ罪を含めて、暴行・脅迫要件は見直されておられません。この法律の附則には、3年後見直し規定が盛り込まれており、まず、その見直しの際に暴行・脅迫要件の緩和が望まれます。

少々時間をオーバーいたしますけれども、最後のページでございます。

次に、均等法11条に基づく指針は、措置の内容として、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、相談者・行為者等のプライバシー保護、相談者・協力者等への不利益取り扱い禁止及びその周知・啓発を示しておりますが、これらの措置は、おおむね、アメリカ合衆国のEEOCのガイドライン（1990年）や、既に述べましたEC委員会の勧告（1991年）が示す方向と一致しております。すなわち、企業内における使用者などの対応を促進するということでもあります。また、フランス破毀院も、使用者はハラスメントについて事後に適切な対応をしても、従業員への周知啓発等の防止措置をとっていなければ、安全配慮義務違反により被害者に損害賠償責任を負う旨判示してありまして、同じ方向を示しております。使用者の措置の具体的内容は、国によりそれほど異なるものではありません。

我が国では、防止体制の基本であります現在指針に定められている先ほどの4点を可能な限り均等法11条等の本則に規定するとともに、セクシュアル・ハラスメントの定義及び禁止規定を明文化し、とりわけ、被害者に対する解雇等の不利益取り扱い禁止を強化すべきであると考えております。そして、その防止活動の中心である企業におきまして、経営層も含めて、その内容の周知徹底を図る必要があると思っております。

少々オーバーいたしました。以上で私の報告といたします。

○辻村会長 どうもありがとうございました。

御承知のとおり、フランスでは懲役2年とか3年の、セクシュアル・ハラスメント罪と

いう犯罪があるわけですね。日本にはそれがないと言うような言説があったりしたわけですが、諸外国でこういうセクハラ罪を持っている国々の制度を比較検討して、今後の日本の法制化の資料にしたいと考えて、本日、山崎名誉教授に御説明をお願いしたわけです。先生の御著書を拝読しますと、これは日本の均等法下のセクハラの問題だけではなくてEUやアメリカとの比較もありますし、また、ジェンダー・ハラスメントとセクハラの違いとか、そういったことにも言及されておりまして、今後私どもが報告書をつくっていく上においても非常に重要な内容がたくさん含まれていると思いますので、これから御質問を受けまして、議論をしていただきたい。3時ぐらいまで、あと20分ぐらい質疑をお願いしたいと考えております。

それでは、どなたからでも結構です。どうぞ手をお挙げください。

どうぞ、阿部委員。

○阿部委員 いろいろありがとうございました。

端的に教えていただきたいのですが、ILOがセクシュアル・ハラスメントについてきちんと定義を設けるべきと言いながら、日本は規制のない国と位置づけられていると新聞報道などにありますけれども、今回、先生のこの講義からいいますと、日本が、ある意味で、きちんと規制のある国と変わっていくためには、具体的にどのような点を変えていけばいいのでしょうか。教えていただければ。

○辻村会長 ありがとうございます。

関連質問はございますか。今、セクハラの実態にかかわることですけれども、よろしいですか。

それでは、今の阿部委員の御質問に対して、よろしくお願いたします。

○山崎名誉教授 セクハラの実態は、法律によってさまざまなのです。刑法上の定義、差別禁止法上の定義、民法等で決める場合も別々なのです。法律的な定義を1つで全部こなそうというのはなかなか難しいものであります。1つの概念で処理している国はないのです。だから、個別法といいたいでしょうか、刑法改正のときは刑法上の定義をつくります。男女雇用機会均等法改正のときは男女雇用機会均等法の目的に照らして定義をつくるとか、そういうことをやっていかないと、余りにも抽象的な定義が当然にあると考えると、なかなか難しいのです。先ほど阿部さんが述べましたように、ILOがずっと定義を持たないというのは、国によって考えがさまざま、法律によって違いますから、ILOとしてはどうしようもなかったということであると思います。

以上でよろしいですか。

○阿部委員 ありがとうございます。

○辻村会長 ありがとうございました。

今のお答えに対して、いかがでしょうか。

そういたしますと、今後、刑法を改正して、日本でもセクハラ罪を入れるようなことがあれば、それに見合う構成要件といえますか、それを明確にしていかなければいけないと

ということです。フランスの場合、憲法院が違憲判決を出しました。罪刑法定主義に反するということですが、次に制定された法律は合憲なのですね。今ある法律は合憲ですが、端的に言いますと、何と何と何があれば、罪刑法定主義上、問題のない定義になるとお考えですか。

○山崎名誉教授 そこはまだフランスも行き当たりばったりでやっていることでございまして、違憲判決が出る前に広げ過ぎたのですね。伝統的に、管理職が部下に対してするのがセクハラです。

○辻村会長 対価型だけだったものを広げたと。

○山崎名誉教授 そうです。広げてしまったら、歯どめがなくなってしまったということです。

○辻村会長 その要件を外して、違憲になったということですね。

○山崎名誉教授 相手の好意を得るためにということだけでは犯罪の構成要件が不明確で、罪刑法定主義に反するということでありまして、結局、アメリカの概念、EUの概念を入れて、従来以上に構成要件を明確化したということであると思います。日本は日本で考えていかなければいけないと思います。

○辻村会長 具体的には、反復性とか、侵害行為とか、そういったことについて、ある程度限定していくということは、フランスの場合はそうですけれども、日本の場合も入るのですか。

○山崎名誉教授 はい。その前に、フランスのように、強制性交等罪とか、強制わいせつ罪の要件を緩和して、一般国民の理解を得た上でないと、セクハラ罪をつくりましても強制わいせつ罪との溝ができてしまうのですね。だから、ある程度、強制わいせつ罪の範囲を広くした上で、その外縁を埋めるものとして考えていきませんか。

今日は読みませんでしたけれども、ドイツはそういうやり方なのですね。強制わいせつ罪の外縁をカバーするというので、「性的と認められる方法により人の身体に触れ、それによりハラスメントする者は、2年以下の自由刑又は罰金に処する。ただし、行為が他の規定により、より重い刑を科されるときは、この限りではない」。ここでいう他の規定、これは強制わいせつ罪ですよ。

ドイツとフランスではセクハラ罪の定義と範囲が違いますけれども、いずれの国も強制わいせつ罪との接合を考えているということでもありますね。

○辻村会長 どうぞ、納米委員。

○納米委員 御講義をありがとうございます。

法律に詳しくないので、わからないところがありまして、教えていただきたいということです。

まず、性差別禁止法というような法の枠組みを持っている国は多いのでしょうかということが1点目の質問です。

2点目の質問は、4ページ、先ほど先生から団体が原告になる訴える権利が創設された

という御説明がありました。これはフランスではこの分野以外でも団体が訴える権利を持っているということなのではないでしょうか。また、日本の場合はどうなのかということについて教えてください。

○山崎名誉教授 団体訴権の問題は、日本で言えば、消費者関係がありますね。従来から労働組合は職業的利益に対してそういう訴権を持っておいたのです。セクハラ罪をつくったときに、女性団体に訴権を与えて、女性の利益といいたいまいしょうか、職業的な利益を含めて守るようにしたということでありまして、フランス独特の制度でございます。

最初の性差別禁止法の問題ですが、これは、アメリカ、イギリス、要するに英米法系の概念でありまして、フランスを初め、イギリス以外の大陸法諸国は、セクハラは、人間の尊厳侵害、人格権侵害という理論構成を本来はとっておるのです。ただ、イギリスの関係で、現在は、EUの均等待遇指令では、英米法流の差別禁止規定も入れており、両方の性格を持っているのだということですが、ただ、フランスの場合、それをうまく醸成できないのです。やはり従来の考え中心でやっています。法律上は2つの性格を持っているのですけれども、立法府はそれを裁判所に丸投げにしたのだという批判を受けているくらいなのです。もともと、差別禁止法、イギリスとアメリカの考えは、なかなか大陸法系には浸透しないという傾向がございます。日本も差別禁止法をつくったらということはあるのですけれども、大陸法と英米法系の違いは非常に大きいですから、かなり難しいのではないかと私は思っております。英米法系の国は差別禁止法を持っておりますけれども、それ以外の国は独自の対応なのです。フランスの場合は、人種差別の差別行為は刑法典で処罰しているのです。

日本はどちらをとるのかというのは、まだ決まっておられませんね。

以上でよろしいですか。

○辻村会長 ありがとうございます。

今後、私どもが検討していく上でも非常に重要な論点ですね。英米法系と大陸法系で違いまして、また、フランスについて今日は検討しましたけれども、今後、ドイツとの違いを検討していきたい。ECについても、ですね。それと、刑法上の問題と労働法上の問題。山崎先生は労働法の御専門ではございますが、セクハラに関して刑法上の問題は非常に詳しく御検討され、御著書にも書かれております。今後、いろいろ教えていただかないといけないと思いますけれども、いかがですか。ほかに御質問はございませんか。

山田委員。

○山田委員 中身というよりも、実際の運用や手続について質問したいのです。特に労働法典に関するものに関して、運用や手続について質問したいのですが、第1点は、4ページ一番下から2行目のところで「使用者に加害者の懲戒処分義務を課し」とあるのですが、実際に処分される、これに関する罰則とかはあるのでしょうか。課さない場合はどうなる、課したか課さないかということをごどこかが判定して、単にプログラムの規定なのかということが第1点です。

○山崎名誉教授 かなり懲戒処分は行われております。状況によりましては処罰しなくてもいいことになっておりますけれども、ただ、その場合、先ほど言いました安全配慮義務に違反したのではないかということで、被害者が使用者に対して損害賠償を請求する可能性があるのです。そこで調整しているわけでありまして。ただ、結構処分を争う例はあります。

○山田委員 処分を争うのではなくて、処分をしなかったときに、例えば、被害者が使用者を訴えることができるということでしょうか。

○山崎名誉教授 そうです。それは、日本でも可能です。

○山田委員 わかりました。

2点なのですが、5ページの4行目ですけれども、「労働者の他に、採用応募者、研修生等も」というところで、この場合の運用手続は、どういう手続、例えば、セクハラまがいの言動をされて拒否されたときに、不採用になったときに、どこにどういう形で訴えて、どういうふうに回復されるかということに関して、何か運用手続の実例についてありましたら、お教えいただければと思います。

○山崎名誉教授 これは、アメリカの公民権法で言えば、報復です。報復禁止規定に当たるものなのです。アメリカの場合は、セクハラも報復も法的効果は同じですから、莫大な損害賠償が請求されるということで、当事者が労働者でなくても争うということになります。

フランスの場合は、ここに書きませんでしたけれども、労働法典ですけれども、刑事罰がついているのです。それは報復禁止の実効性を持たせるため、懲役2年程度ですけれども、それで訴えるかあるいは損害賠償請求を労働裁判所に訴えるかという手続になるのです。

○山田委員 相手企業ではなくて、労働裁判所に最初から訴えるという形なのですね。

○山崎名誉教授 そうです。報復は、企業、経営者がやることが多いのですけれども、そうでない場合も訴えられるという構造を採用しているのです。日本では考えられないですけれども。

○山田委員 日本では労働裁判所自体がないからということですよ。

○山崎名誉教授 そうです。

○山田委員 わかりました。

○辻村会長 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、種部委員。

○種部委員 最初にちょっといなかったのでも聞き逃したのかもしれないのですけれども、例えば、3ページの上、第3段のところ、相手が嫌がることを2回以上やったときに適用ということだったのですが、これはあくまで本人の申告を信じるということなのではないでしょうか。客観的に、どういう判断をしていいかというのは難しいと思うのです。嫌がっているのにやったのだということが、例えば、こういうケースは大体たくさん繰り返されている

と思うので、当然2回は超えると思うのですけれども、勇気のある方がこれは2回目ですとするとときに、その根拠、どうやってこの構成要件を埋めていくのかという、実際の運用につきまして、もしよろしければ教えていただければと思います。

○山崎名誉教授 これは、最終的には裁判所が判断します。訴えるからにはそれなりの覚悟を持ってやるわけですからね。それほど難しい問題ではないのです。

○種部委員 あくまで本人の言っている言葉を信用してという形。

○山崎名誉教授 それはそのときだけではなくて前後の関係とか、いろいろありますから、それも考慮して認定するということでもあります。

2回以上のはずだったのですけれども、今度、ストリート・ハラスメントに関する法律が変わると、セクハラ罪も一部変わります。それは、サイバー・ハラスメントに対応するものなのです。現行ですと、2回以上、個人がしないとだめなのですけれども、今、日本でも問題になっております、集団でメールを送りつけて、SNSで、ハラスメントする、それに対応するために、集団的に行われることを認識しながら、1回、相手に嫌がらせのメールを送ったら、それもセクシュアル・ハラスメント罪になるのだという1項を加える予定でございます。

○辻村会長 いかがでしょうか。

フランスの場合はかなり過激といえますか、Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommesという高等評議会がありまして、男女共同参画会議などよりももうちょっとレベルが高いところで独立した機関がいろいろやっているのですが、そこは憲法改正も視野に入れて、セクシュアル・ハラスメントや性差別に対する規制を強化する法案をまだつくっているのです。次々と改正案を出して規制を厳しくしている国なので、日本はとてついついていけないのですけれども、何分の一かでもその成果を実現できればと思いますけれども。先ほどの定義もそうです。また、反復性ということは主観的に見ればいいのですね。当事者が訴えればいいということですよ。

○山崎名誉教授 そうですね。フランスとか、イギリスもそうですけれども、ハラスメントという共通の法的概念があるのです。相手が嫌がっていることを2回以上やるという。日本では、そういう理解はないですね。

○辻村会長 ただ、日本でもその理解を広めていく必要があるのではないかといいことがありますが、大きな枠組みでは、差別禁止法は、さきほど言われた英米法系で、北欧、オーストラリアとかですが、そういうアプローチと、大陸法系で刑法典か何かで犯罪化していくというやり方、それは先生の御本によると、トルコとか、ケニアとか、台湾とか出てくるのです。台湾が参考になるということをお書きになっていたと思います。

○山崎名誉教授 そうですけれども、台湾は国会が1院制で、小さい国ですから、簡単にできてしまったのですけれども、ほかの国ではどうかなと思います。

○辻村会長 台湾の制度というのは、どういうものなのですか。

○山崎名誉教授 いわば日本でいう都道府県の迷惑行為防止条例のようなものを法律でつ

くったという感じですね。

○辻村会長 迷惑行為防止条例のようなものを法律にしたと。そういう形でセクハラを含めることができるということですね。

ドイツのことはまた後に井田先生に教えていただこうと思いますが、今日のところで何かありますか。

○井田委員 1つだけおうかがいしたいと思います。フランスの場合、ストーキング行為、つまり執拗なつきまとい行為を処罰する規定は別にあるのでしょうか。

○山崎名誉教授 ですから、それは従来の法規定で十分にカバーできるのですね。

○井田委員 刑法の処罰規定にあるということでしょうか。ドイツにあるストーキング罪の処罰規定のような規定があるのでしょうか。

○山崎名誉教授 ストーキング罪という法律はなかったと思います。とにかく現在の法規定はかなり広い範囲を捉えているので、それは性犯罪規定の対象ですよ。

○井田委員 いただいた資料の3ページの一番下の事例などは、ストーキング行為というほうがしっくりくる感じがしますよね。

○山崎名誉教授 そうですね。だから、わざわざストーカー規制法をつくらなくて、これでやっているのではないのでしょうか。この法律ですね。別に体はふれていないわけですから、セクハラ罪で十分カバーできてしまいますよ。

○井田委員 ドイツは逆であり、刑法典のストーキング罪の処罰規定は10年ほど前に設けられており、これに加えて、2016年に新しいいわゆるセクハラ罪を刑法典に規定しました。ただ、それは「身体的接触」を要件にしていますので、日本でいいますと、先生がおっしゃったように、強制わいせつの下に来るような、迷惑行為防止条例で処罰されるような、痴漢行為的なものを処罰の対象にするものといえます。

ただ、身体的接触のない「言動」のみについて見ますと、一部はストーキング罪に入ってくると、そういう振り分けにドイツはなっていますね。

○山崎名誉教授 そう思いますね。それから、日本では余り考えていないけれども、公然侮辱罪も使っているようなのです。そうすると、かなり刑法典の適用範囲が広くなりますね。

○井田委員 例えば、性的なもの以外にも、人種的なもの、民族的なもの、あるいは身体的な欠陥を指摘するという差別的言動ないしハラスメント行為を処罰する規定もあるのですか。

○山崎名誉教授 そういう規定も刑法典の中にあるのです。人種差別は人種差別罪があるのです。さまざまな、妊娠状態を理由とする差別罪とか、それはせいぜい懲役2年程度ですけれども、そういうものがかなり細かく決まっている国なのです。もともと人種差別に対しては厳しい規定を置いている国です。

○井田委員 ちょっと余計なことを申し上げますが、フランスの刑法典は、我々の感覚では、かなり法文の明確性に関するリクワイアメントは低い感じがしております。恐らく日

本で法制審を通らないような規定がたくさん並んでおります。結社罪ないし共謀罪の規定など見ると本当に簡単に規定されています。日本の場合は、組織的犯罪処罰法でかなり長文の要件を積み重ねているのですが、フランス刑法ではほんの3行ほどで規定しているのです。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがですか。

小西委員。

○小西委員 ハラスメントに関することではないのですけれども、せっかく先生がいらっしゃるので、教えてください。

強制性交等罪や強制わいせつ罪の暴行・脅迫要件のことなのですけれども、この不意打ち(surprise)というのは、すごく古くからフランス法の中には入っているとお書きなのですが、どういうものなのか。要するに、これはオアでつながっているということは、不意打ちさえあれば暴行・脅迫がなくてもなるということですよ。どんなものか教えてくださいいただけますか。

○山崎名誉教授 フランスには、日本でいう準強姦罪とか、準強制わいせつ罪の概念がないのです。それは全部Surprise、不意打ちでやっているのです。それから脈絡なくぱっとさわるのも不意打ちだという、日本ではない考えなのですけれども、それをずっと、100年以上、そういう処理をしてきた国なのです。100年以上前の、先ほど最初のほうに破毀院判例を紹介しましたがけれども、フランス人は性犯罪をそういうものだと思っているのです。

○小西委員 でも、日本人がそう思っていないことにもそれほど根拠はないと思うので、例えば、急にぱっとあらわれて被害を受ければ、そのときに暴行も脅迫もなくとも、フランスだとなり得るということですね。

○山崎名誉教授 なり得るということですね。

○小西委員 ありがとうございます。

○井田委員 ちなみに、日本の場合は、いわゆる不意打ち的な行為は強制わいせつで処罰できると一般的に考えられています。法文には「暴行」という要件がありますが、わいせつ行為自体がこの「暴行」の要件を充足しますので、強制わいせつ罪で捕捉できると考えるのです。このあたりは、ヨーロッパの刑法とは考え方が違うと思います。

○山崎名誉教授 そうですね。

○辻村会長 ありがとうございます。

あと1つだけ、せっかくですから山崎先生にお伺いしておきたいのですが、先生の御著書の中で、日本のセクシュアル・ハラスメント法制を進めるに当たって、ジェンダー・ハラスメントと明確に区別をしていかなければいけないという問題提起をされているのです。そこでは、均等法上のお茶くみのようなものをセクハラではなくてジェンダー・ハラスメントと呼んで、それとセクハラを混同しないようにしたほうが良いという御主張かと読んだのですけれども、そういうことでしょうか。セクハラとジェンダー・ハラスメント

的なものを分けてかからないといけないと。

○山崎名誉教授 はい。そのように分けて議論をしませんと、誤解を生むと思うのです。性別に基づくいろいろな嫌がらせはありますね。男だから、女だからとね。それと性欲の意味のものは分けて考えて法律を決めるようにしていかないと、なかなか実際の立法化は進まないと思うのです。フランスの場合、それを分けてちゃんと規定しています。アメリカの場合も、ジェンダー・ハラスメントはあるのですけれども、セクハラの法理のほうが先行しておりまして余り目立たないのです。だけれども、きっちり分けて、公民権法第7編の議論をしておるのです。日本の場合、人事院規則10-10は両方一緒にしてしまっていますから、均等法の分けているものと混乱がありますね。

○辻村会長 この点もまたしっかり記憶にとどめて、今後、検討していかなければいけないかと思います。日本では、まださっきのお茶くみ問題のようなものをジェンダー・ハラスメントとして位置づけるということはしていませんからね。しかもその上でセクハラと混同しているかどうかというのは、混同はしていませんが、なかなか難しい問題がありますね。人事院規則などでも、○○ちゃんと呼んだらセクハラだという指導をしていますよね。そうすると、先生のおっしゃるジェンダー・ハラスメントなのではないかということですね。そういう問題も、今後、しっかり検討していきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

今日はあえてフランスのセクハラ罪を中心に御報告していただきたいということでこちらからお願いしたわけでありましてけれども、また何か御質問が出ましたら、追加的にメールでも教えていただきますので、そのように対応していただければと思います。

ありがとうございました。どうもお世話になりました。

それでは、議事を進めてまいりたいと思います。

21世紀職業財団の高松様から、民間部門におけるセクハラ対策の取組について御説明をお願いしたいと思います。資料2でございます。

○高松様 21世紀職業財団の高松でございます。

今日は、このような機会をいただきまして、ありがとうございます。

21世紀職業財団、御存じかもしれませんが、私どもの財団がどんなことをやっているかということでお手元に事業案内を置かせていただいておりますので、後ほどで結構でございますが、ご覧いただければと思います。

私どもの財団は、雇用機会均等法が1986年に成立したときにできました財団でございます。雇用機会均等法の趣旨を企業の中に反映させるという趣旨で活動しているものでございます。ですので、雇均法にセクハラの実義ができたときから、ハラスメントの防止という活動も続けてきております。現状は、私どもがやっている事業の中から、民間企業の状態、現状について御報告させていただきます。

(PP)

まず、これは皆さんもよく御存じの指針の中にあります事業主が講ずべき措置というこ

とで、先ほど山崎先生からのお話の中にもございました4項目がございます。これを全てきちんとやっていたらセクハラなどは起きないだろうとは思えるのですが、完全にはいかないというのが社会の常でございます。

(PP)

これは厚生労働省のデータでございますが、民間企業はセクハラ防止対策どれくらい取り組んでいるかという調査のデータでございます。5,000人以上の企業、大企業であれば100%実施されている。ただ、規模が小さくなるにつれてだんだん実施率が低くなり、中小企業の数が多いということで、全体からすると60%未満という実施率になっているわけでございます。大企業の場合は、本当に雇均法でセクハラが規定されたときから、必要以上というか、執拗に研修が行われておりまして、私も民間企業の出身でございますけれども、何かと言うとすぐセクハラになるからというぐらいに、管理職のほうがすごくビビってしまうぐらいの研修の徹底率でございます。ですから、財務省の案件などを耳にすると、大企業の人たちは、何でこんなことが今ごろ起こるのだろうかというのが率直な感想でございました。

ただ、中小企業においては、まだまだそういうものが徹底されていないというのが実情でございます。

(PP)

それでは、具体的に取り組んでいるとって何をやっているかということなわけですけれども、御案内のように、実際にやっているのは、方針を明確にしているということが一番大きいわけで、これは就業規則とかハラスメント防止規定というものを策定して周知をしているというところでございます。

次に多いものが、相談窓口ですね。相談・苦情対応をするということでございまして、相談窓口の設置をしている。窓口といっても、担当者を1名置いているというのがせいぜいございまして、大企業になれば各事業所ごとに窓口を置いていたりということもございますが、これもとりあえずはつくったというところがほとんどでございます。

次に多いのが、ポスターとか、パンフレットを配る。

それから、研修になります。研修というのもいろいろございますので、後ほどその辺のお話もさせていただきますけれども、とにかくいろいろ言われているけれども、やっているのは、ルールをつくって、窓口、何か起こったときに相談できるところまでは何とかつくっていますよというのが今の一般的な民間企業の実状と思われまして。

(PP)

ですので、まだそういう問題も起きるわけで、都道府県の労働局に持ち込まれる案件の中で、これは雇用機会均等法関連の案件のみの集計でございますけれども、どれぐらい相談があるかというところ、その中でセクハラというものが一番多いのですね。右側が実際の是正指導で、赤い部分がセクハラで、年度が27年度から29年度までありますけれども、全体的に数はちょっと減っているように思われますが、マタハラが雇均法の改正で入ってまい

りましたので、マタハラの件が今は非常に増えているところでございます。

下のほうに紛争の解決とか調停の申告があって、それが受理された件数で、これも圧倒的に、件数、絶対的な数は少ないですけども、比率としてはセクハラの場合が多いということで、労働局の中にはかなりセクハラの場合が持ち込まれているのだという実状でございます。

(PP)

実際に企業がどんなことをやっているのかというところですが、これは私どもが御支援をしている内容をそのまま羅列させていただいているわけですけども、1つはトップメッセージをつくってくださいということで、社長さんがハラスメントは許さないのだと、この会社ではハラスメントがあったら断固として対処しますというメッセージをイントラネットに上げていただいたりとか、社内報に記載していただいたり、あるいは社内会議等の場で発言していただいております。就業規則とかハラスメント防止規定についてはほとんどの会社がきちんとやっつけらっしゃるかと思いますが、懲罰規定のところまでなかなか追加をしていなかったりということもございますので、その辺の指導などをやっております。それから、研修は非常に多くやられております。管理職を対象にする研修、一般の社員全員対象などがございますし、集合研修をやる場合とe-Learningをやるような会社さんもございまして、いろいろな形での研修が実施されております。DVDなどを使ってのe-Learningも、特に大企業ではかなり進められていると思います。ポスターの掲示です。これがお手元にあるかと思いますが、クリアフォルダーですが、この絵柄のポスターを制作しております、これも毎年ほとんどコンスタントに売れていく状況で、こういったポスターの掲示をする。それから、パンフレットとかテキストの配布ですね。セミナーをやった、研修の後に、そのときのテキストを使うというのもありますけれども、啓発用の資料として大部数を御購入いただいて、こういったものを配布する企業もございます。特にこの一般向けのもの、こちらなどは社員全員に配布しますという会社もございます。こちらは管理職向けのパワハラに関することが多いのですけれども、部下をどう見ていくか。それから、相談者、相談対応担当者になった時の手引きといったものを御用意しております。

2番目の相談に対応するという体制の整備については、相談窓口を設置するというのは当然なのですが、実際にどんなところが相談窓口をやっているかということ、人事・総務部門の中に置かれているのがほとんどでございます。一部の会社にはコンプライアンスホットラインがあって、そちらに通報するようになっている場合もありますが、その場合は相談というよりも通報という感じになります。外部相談窓口を使っていられる会社もございまして、多くが顧問弁護士、産業カウンセラーといったところでございます。私どものような第三者機関に契約をされるケースもございますけれども、それはある程度の規模のある会社でございまして、大体が顧問弁護士というのが実情かと思っております。それから、相談担当者に向けての研修ですね。すぐに相談担当者になれると指名をされても、下手なこ

とをすると2次ハラスメントになってしまったりとかということもありますので、きちんと相談担当者の研修をしなければいけないのですが、今、私どもが公開でセミナーを実施しておりますが、かなり集客のある、ニーズの高い研修になっておりますし、大企業では、相談担当者自体も複数名といいますか、何十人も置かれているところもございますので、そういったところでは社内でまとめた研修といったこともあります。それから、相談窓口をせっかくつくっても、社員の方がなかなかわからないということもあって、窓口を紹介するようなカード、名刺大のカードをつくって配布していて、何かあったらここに電話をなさいとか、ウェブサイトのURLが書いてあったりという形のを配布しているということがございます。

次が、実際に問題が起きたときの対応なのですが、ハラスメント防止委員会を設置して、実際に起こった問題について対処していくというのが通常のやり方でございます。その場合には対応フローもきちんと整備してくださいと指導をしておりますし、それに基づいてやっていくことになるわけですが、事実関係のヒアリングをし、それに基づいてどうやって解決をしていくかというところに、各企業さんはとても苦労していらっしゃるのか、どう対応していいかわからないというケースが多く、そういう場合に、第三者の助言を求められることがございます。これは弁護士さんをお願いするケースもございますし、私どもの財団に御依頼を受ける場合もございます。それから、被害者が行為者の近くにいるとまた同じような被害が続いてしまうこともありますので、相談を受けたらすぐにその被害者の緊急避難という形で何か措置をしてくださいということで、どうしたらいいかということを指導するということがございます。最後に、行為が認められた場合には懲罰委員会にかけるわけですが、そこでどの程度の懲罰が適切なのかといったアドバイスを求められるようなケースも多々ございます。

そのほかに、社内調査です。実態調査をきちんとやっていらっしゃる会社も幾つかございます。

(PP)

その関係ですが、私どもが実際に企業から注文を受けて講師を派遣してやっているハラスメント関連の社内研修なのですが、これはセクハラだけではなくて、パワハラとか、キャンパスとか、メンタルヘルスとか、いろいろありますけれども、そういったものが年間700回ぐらいの回数、講師を派遣して研修をやっているということでございます。その中で、セクハラは2013年、2014年ぐらいまではかなりの比重を占めておりましたけれども、セクハラ単独でというケースが最近どんどん減っております。と申しますのは、セクハラとパワハラはかなり密接に関連していて、複合していたり、セクハラをしていて断られたものがパワハラになったとか、いろいろございまして、パワハラ、セクハラをあわせてハラスメント全般としての研修を依頼されるケースが多くなっております。

(PP)

また、先ほど言った実態調査というところですが、私どもが過去2年間に13社か

らその実態調査をお受けしたものでございます。その13社のデータですので、これで一般的なことではございませんが、それなりの規模がございまして、ある程度の指針になるかと思ってお持ちしております。1万5,794の回答の中でセクハラを経験した人がどれくらいいるかという、平均3.25%でございました。女性の社員数が少ないということもあって、パワハラに比べると、パワハラは4分の1ぐらいの人が経験していると言われておりますので、それに比べると意外に少ないと思われるかもしれませんが、このAからMまで会社ごとに並んでおりまして、Aが一番大きな会社で5,000人以上の会社、Mは100人以下ということで、規模順に並んでいるわけですが、結構業種によって違ってきますので、規模だけでどうのこうのと言えるようなものではありませんが、ある程度小さい企業ですと、非常に顕著にセクハラの問題が起きている可能性があるということでございます。

右側は、ハラスメントを経験した後、それが解決したかということで、解決をしていないというのが67%ですね。7割近くが解決していない。ただ、誤解を招くといけないので、この調査は、セクハラだけに特化してやった調査ではなくて、ハラスメント全般で見えておりますので、パワハラを受けた人も含まれた中でのハラスメントが解決していない状況が7割あるということでございます。

(PP)

実際、どうして解決していないのかということ、ハラスメントを受けた後、どうしたかということ、大半の人が何もしていないのですね。自分にも悪いところがあったのではないかとか、言ってもしょうがないのではないかとか、これは我慢するしかないと思ってしまうということだと思います。

それから、相談をするにしても、同僚とか先輩ぐらい、あるいは社外の友人とかというところに相談することはあっても、意外と社内の相談機関には相談していないですね。本当に2%とか、そんな程度の相談になります。

なぜ何もしなかったかということ、相談しても解決できないだろうと思ってしまうということが大半でございますし、職務上不利になる、かえって仕事をしにくくなるのではないかと思う方が多い。社内で相談できないのはなぜかということ、相談をするまでもないと思ったというのはいいのですけれども、社内では相談がしにくい、不利益をこうむるのではないかということ、心配だから社内ではなかなか相談しにくいというところがあります。

(PP)

そういうわけで、これから解決をしていく上で、今、民間企業が抱えている問題はこういうところにあるかということ、一つは、相談機関はきちんとつくっていただいておりますけれども、その中立性の問題があります。顧問弁護士とか人事部門は、社員から見れば、会社側なのですね。ハラスメントをする人は、大体上位職の人、仕事ができる人となると、会社側はそっちを守るだろうと思ってしまうので、どうしても中立的とは思われないのですね。それから、相談担当者もきちんと研修を受けていない。かなりカウンセリングとか

ヒアリングの技術を身につけなければなかなか相談はうまくできないのですけれども、単にアサインされたからといって相談担当者ですと言って座っていると、その方のアンコンシャス・バイアスの中から2次ハラスメントが起きてしまうこともあります。第三者機関をせっかく活用していただいても、会社に対する信頼がよくないので、なかなか名前を名乗っていただけない。所属をおっしゃっていただけないということがあります。それで事案でこういうものがあつたという報告を受けても、会社側としては何もできないので、そういう意味では、匿名通報をどのように扱っていくかというところで、この辺で実態調査などをやるというのが一つの解決策と考えております。

行為者への対応です。行為者がハラスメントをしているという意識がないということがほとんどでございます。どこの会社も、行為者をどう矯正するかというところに頭を抱えているところがございます。行為者は、大体研修をやっても研修を受けていないことが多いのですね。偉い方とか上位の方は忙しいとか、いろいろな理由をつけてなかなかそういった研修に顔を出していただけないということもあつて、意識づけが非常に難しい。それから、実際にその行為者が上位職者だったり実力者だと、会社側が懲罰できないのですね。対処ができないということがございます。もう一つ問題になるのは、取引先や顧客との関係があつて、どうしても事業上の影響があると、その場の現場ではなかなか対処ができずもみ消してしまうというケースが多くて、これをきちんと企業の中で取り上げて、会社対会社で解決をしていくことが求められているわけですけれども、そこへの布石をどうやって打っていくかということが現状の課題と思います。

私からの報告は、以上でございます。ありがとうございました。

○辻村会長 ありがとうございます。

貴重な御報告をいただきました。

引き続きまして、アクセンチュア株式会社人事部シニア・マネジャー、吉川眞知様から、ハラスメント防止に関するアクションについて御説明をお願いいたします。具体的な事例を出していただけるものと思っております。

よろしくをお願いいたします。

○吉川様 よろしくをお願いいたします。アクセンチュア株式会社人事部シニア・マネジャーの吉川と申します。

今日は、弊社の取組を幾つか御紹介させていただく機会を設けさせていただいて、本当にありがとうございます。ぜひとも皆様からも弊社側の取組に対する御意見を後ほどいただければと思います。

まず最初に、弊社の概要とバックグラウンドを、ハラスメントに関するアクションに至る経緯のところも簡単に御説明させていただきたいと思っております。

弊社は、今、1万人以上の社員を抱え、全国で約8カ所の事業所がある総合コンサルティング企業でございます。弊社は、もともとアーサー・アンダーセンという会計事務所から始まりまして、そこから、業務コンサルティング、戦略コンサルティングという形で、今、

いろいろな事業に至っておる次第でございます。事業の拡大もそうなのですけれども、今まで新卒だけで構成してきたような人材から、中途の方に御入社いただけるようなケース、またはいろいろなほかの国からプロジェクトで弊社に来ていただくとか、あとは一時的に出張で来ていただくような方がふえてきております。要は、そういう業務サービスの内容が非常に細分化して複雑化してきたこと、また、そのプロジェクトに参画する弊社の人間のいろいろな構成も変わってきたことから、弊社が唯一財産としているものは、人でございます。

(PP)

弊社は売る物がございませんので、その人にきちんと成長していただくためには、会社としてやるべきことがたくさんあって、逆にそれができなければ会社の成長はないということを考えて、まず、Project PRIDEという取組をしております。

(PP)

こちらは、2014年を発端に、今の江川社長が始めた内容なのですけれども、私もそうなのですけれども、社員がアクセンチュアで働いてよかったと思えるだけではなく、ほかの方々からもアクセンチュアで働くのはいいよねとか、家族の方もそうですし、もちろん、おこがましいのですけれども、コンペティターの方からもアクセンチュアはいいよねと言われるためには、それなりのプロフェッショナルリズム、プロフェッショナルとしての振る舞いとか、行動、またはその生産性に関するものがなければ、それは難しいということになりまして、このピラミッドが弊社の中のProject PRIDEを象徴するものなのですけれども、本当に基本的なビジネスマナーですね。申しわけないのですけれども、「おはようございます」と言えなかった社員がいたり、2番目のところが多分ハラスメントに関係するところではございますけれども、いろいろなEthicsのことを学びましょう。今は生産性とか、コラボレーションに進んでおりますが、こういったものをきちんと実現させていく。その中の一環として、ハラスメントのいろいろな対策をとっていくという流れがございます。

(PP)

大きく分けて、この4つがあるかと思っています。

まず、トップマネジメントです。先ほど申し上げました弊社の江川が、ハラスメントは絶対に許さないと。もし発生したときには厳罰を処するというトップメッセージをかなり継続的に出しております。よって、このProject PRIDEの中もそうですけれども、それ以外のところでも、うちの会社でハラスメントを行ったときには、たとえどんな役職の方であっても、パフォーマンスが非常にすぐれた方であっても、それは厳罰に処する。特にセクハラとかになりますと、役職が高ければ高いほど厳罰に処するという形でやっております。マネジング・ディレクターが弊社の中の一番職位の高いメンバーの役職名なのですけれども、毎年1回、そのマネジング・ディレクターのミーティングをしているのですけれども、弊社の中で発生したケースとか、あとはその中でその人たちがどういうふうに分かれていったのかということを中心に細かくシェアをしております。それを知った上で、マネジ

ング・ディレクターとしてどういう振る舞いをしなければいけないのかということが自然に見えてくるわけでございます。結局、マネジング・ディレクターがふさわしい行動をしていなければ、私たちシニア・マネジャー、マネジャーは正しい行動ができるわけはございませんので、そこは徹底しております。

次、左下なのですけれども、社内教育／コミュニケーションでございます。こちらは、まず、2015年にProject PRIDEを始めたときには、まず、ハラスメントとはどういうことか、何をしたらどういう処分になるのかということ、弊社の人事部とリーガル、また、顧問弁護士も踏まえまして、処分ガイドラインというものをつくりました。何とかという行為をすれば大体譴責から減給になります、これをやったら懲戒解雇ですというものをつくりまして、社員全員に公開しております。その中で具体的な行動も見えてきますので、何をやったら自分は処分されるのか、悪いことなのかということが、社員にとっては知らなかったということでは済まされないような状態に持ってきています。加えて、今まではポータルにこっそりハラスメントをしてはいけませんよみたいなことから大きくかじを取ってきましたので、毎月、その後、翌年は、クォーターに1回、四半期に1回なのですけれども、処分の案件内容を全社通知しております。もちろん、実際に行為を起こした者も人権はございますので、わからないように、匿名で名前とかは一切出さずにやるのですけれども、こういうことがありました、それはこういう場面で発生しました、これはこういう就業規則、また、アクセンチュアのポリシーに抵触しているので、こういう処分になりました、だから、皆さんはこういうことを起こさないようにこことこことこの処分を確認して、ポリシーを読んでくださいねという形で、流れの中で教育ができるような形をとりました。あと、アンチハラスメント研修、アンコンシャス・バイアストレーニングは非常に有効だったかと思うのですけれども、特にアンコンシャス・バイアストレーニングは、グローバルで提供しているものなのですけれども、私たちは、いろいろな過去の経験とか育ってきたいろいろな歴史のもとで、フィルターがどうしてもかかっている部分があると思うのですね。それをどのように自分が認識するか。そもそもフィルターがあるのだという認識をしなければ行動は変わりませんので、そちらをみっちり半日間かけてやるトレーニングを実施しております。弊社の中では、こういうハラスメントとか、いろいろなカルチャーハラスメントもそうですし、LGBTの方に関する内容もそうですけれども、全てそれは個人を尊敬していないからということと、差別によって起こると認識しているのですね。個人を尊敬していれば、その人が被害をこうむるような行動は決して行われることはないと思っていますし、結局、いろいろなバイアスがあって差別が発生していてその中で行為が発生すると認識しておりますので、それを徹底的になくしていきたいと思っている次第でございます。

次、右上なのですけれども、Speak Upと私どもは申し上げているのですけれども、社員に声を上げていただかなければ、どういうことが発生しているのか全くわからない。それが、人事部にありますよというだけでは難しいと思うので、人事は電話とメール、もちろ

ん匿名も大丈夫です。法務はメールのアドレスがございませぬ。それと加えて、いろいろな多国籍で働く方がおりますので、日本語対応だけでは難しければ、グローバルのホットラインもございませぬ。加えて、会社の人は信用がならぬという方もいらっしやると思いますので、外部の相談窓口も設けて、こちら匿名で、例えば、それが個人の生命にかかわるようなことがない限り、会社のほうには一切名前等が知らされることはございませぬ。毎月の実績のレポートが上がってくる内容でございませぬ。それ以外のパスとしましては、産業医とか、保健師が面談をしている中で、実は今回の心身の不調はハラスメントにあるのですということが出てきたときには、それが速やかに人事のほうにエスカレーションをされて、御本人とどのように対処をしていくのかということと相談しながら進めていくこともやっております。もちろん本人が言いがたい部分を匿名で拾うために、いろいろなサーベイも実施しております。先ほど弊社の中の取組でありましたProject PRIDEは、クォーターに1回、こちら四半期に1回、サーベイを実施しております。そこの中では、こういうハラスメントがありますという具体的な話というよりは、今、自分が参画している部署とかプロジェクトでハラスメントを容認しない雰囲気がありますかという問いかけなのですね。そこでもしあると答えたりとか、あとはフリーテキストがありますので、そこで何かしらのコメントがあるときには、その所属の部長とか、所属部長から権限を移譲された、先ほど言ったマネジング・ディレクターが、そのプロジェクトに一体何が発生しているのかということ、ディープダイブと言っているのですけれども、必ず調査をして、社長に報告するということまで徹底できるようになっているかと思ひます。

Inclusion & Diversityという意味では、先ほどお話しした女性のこともあるのですけれども、障害をお持ちの方とか、LGBTの方とか、あとはクロスカルチャーと呼んでいるのですけれども、外国籍の方、いろいろな側面から、あなたは、今、困っていることがないですか、こんな経験をしていませんかということ、サーベイをこちらはローカルで年に1回行っております。ここでもいろいろな問題が抽出されてきますと、こちらは主に私たちコンプライアンス部門が、実際にその方にお話を伺う機会を何とかしてとれないかという形で模索しながら解決に当たっていつているという次第です。こちらは弊社独特の部分ではあると思ひますけれども、弊社の社員がアメリカに行ったり、あとはインドから社員が来たりとか、いろいろな人の交流がありますので、アクセンチュアは共通してこういうことはしてはいけませんよというアクセンチュアポリシーに基づいて、共通認識を植えつけることが非常に大切なのですね。例えば、日本の社員が向こうでぽんと肩をたたくということは、海外にとっては非常にカルチャー的には問題があるケースがあります。そういうことも教育しなければいけませんし、日本に来たら甘いとか、どこかに行ったら厳しいということが一切ないように、ここは共通認識をしております。なので、グローバルで毎年必ずEthicsのトレーニングが全社員に対して実施されており、それがコンプライアンス、要は、大抵年に3つか4つぐらいあるのですけれども、完了しないと、翌年の昇給とかにも影響がありますと、これもポリシーに書いているような次第です。Conduct Countsという

のは、こちらでも弊社の言葉になるのですけれども、2年に1回、そういう、例えば、ひどい暴言を、プロジェクト、要は職場環境で受けたとか、身体的接触があったとか、実際に暴力があったとか、いろいろなことを共通でサーベイをとる仕組みがあります。それをほかの国のカルチャーの状況とか回答の仕方もありますので、一概に他国と比較するというよりは、弊社の中でどういう経年変化を経て改善してきているのかどうか、問題になるころはあるのかどうかという形で使っているようなことになります。一番下のGlobal Sensitive Matterは、これは私のグローバルのリードのイギリスにいる労務関係、コンプライアンス関連の女性のリードがいるのですけれども、彼女に、全世界で起こった Sensitive Matter、先ほどお話ししたハラスメントとか差別に関することは、全て私たちが直接報告をしなければいけません。その中で、進め方とか、グローバル共通、ポリシーによる共通認識もあるので、アクセントとしてはどれぐらいの処分が適切なのかということの助言もいただくような仕組みになっております。ただ、処分は各国の労働法とか、いろいろな基準がございますので、参考をもらった上で、最終的には弊社の中の懲戒委員会の中で決めていくという流れになっております。

大枠としましては、この4つを大きな柱として2016年から実施してきまして、社員からの相談件数もかなりふえてきておりますし、実際に報復行為がありましたという報告も一切受けておりませんので、弊社の中ではかなり改善してきているのではないかと考えております。それでもまだ言いがたいという社員の方はいっぱいいらっしゃると思いますので、その中でいろいろな声を拾って、よりよい職場環境をつくっていくのが私たちの務めかと思っております。

どうもありがとうございました。

○辻村会長 どうもありがとうございました。

それでは、早速質疑に移りたいと思います。

21世紀職業財団とアクセント様、両方について御質問はありますでしょうか。

最初の山崎名誉教授のお話との関係では、セクハラと定義なのですけれども、さっきから気になっているのですけれども、21世紀職業財団で今日お話しされた前提としてのセクハラと定義と、アクセント様が研修などで用いられているセクハラと定義は、それぞれどのようになっていますでしょうか。さきほど、ジェンダー・ハラスメントと区別すべきだという議論もあったのですが、そこはどうなっていますか。

○高松様 私どもの研修の中では、セクハラは雇用機会均等法に基づいた定義で運用しておりますが、調査などでセクハラを受けたと回答される方というのはジェンダー・ハラスメントと言われるものも相当入っていると思われま。一般の方々の中では、ジェンダー・ハラスメントとセクハラとの区別はほとんどついていなくて、みんなセクハラという分類になっていると理解します。

○辻村会長 いかがですか。

○吉川様 弊社でも同じ認識だと思っております。セクハラとジェンダー・ハラスメント

は、私の中でも、私たちの会社の中でも同義というか、同類と扱って処分の対象にはしている次第でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

均等法の定義ということですがけれども、一般的には、意に反する性的な嫌がらせとか、そのような言い方をしますけれども、範囲は非常に広いので、さっき言われたジェンダー・ハラスメントとの関係については、山崎先生の感じでは、性別役割分業に基づくお茶くみのようなことと、〇〇ちゃんとか呼ぶのはセクハラだということになっていますよね。そのあたりが問題ですかね。ジェンダー・ハラスメントとして区別すべきだという議論になると、逆に今度はジェンダー・ハラスメントとは何かと、何と何がジェンダー・ハラスメントだということを明確にしないと引き算ができないわけですがけれども、そのあたりは本日の3者の認識はどんな感じですか。委員の皆様もどうお考えですか。今後、どのように持っていったらいいかということですね。ごちゃまぜにしたままで我々がセクシュアル・ハラスメント対策を立てていくのか、もう少し厳密に分けていくのか、展望としては、どんなものでしょうか。

○高松様 今の世の中での状況からすると、これをわざわざ無理やり分けるとするのはかなり難しいと思います。いわゆるセクハラの場合は、強制性交等という、そこまで極端なところにはいかないまでは強制わいせつか迷惑防止条例といったところで対応するわけですがけれども、それ以外のものは、どちらかというところ、民事の損害賠償とか、そういった形で解決していくしかないのかなというところですね。

○辻村会長 暴行とか迷惑防止条例だと、お茶くみとかは入らないですね。

○高松様 入らないですね。

○辻村会長 〇〇ちゃんと呼んだらいけませんとかというものも入らないですね。ですがけれども、相談アンケートなどだと、それも加えて回答に戻ってくるということですね。そこで一つギャップが出てきますね。

何かありますか。

○吉川様 私の認識としましては、そのセクハラにしても、ジェンダー・ハラスメントにしても、自認されている性に基づく差別に基づくものだと思っているのですね。なので、先ほど高松様がおっしゃったように、なかなかその線引きとか区切りは非常に難しいかと考えております。

○辻村会長 いかがですか。

どうぞ。

○山崎名誉教授 先ほど5ページの下で性差別的言動、「おわりに」のすぐ上ですね。今、こういう概念を強制力のない形でフランスの場合はつくって、国民の意識を変えつつあるのです。アメリカも、先ほど申しましたように、ジェンダー・ハラスメントに関する公民権法違反の訴訟は少ないのです。どこまでがそうかというのは、国民の間で余りはっきりした理解がないからではないでしょうか。もうちょっとジェンダー・ハラスメントについ

て国民が理解を得れば、損害賠償なり刑事罰なり付することも可能だと思うのですけれども、フランスとアメリカの例を見てみますと、どうもそういう点があるのではないかと思っているのです。

○辻村会長 ありがとうございます。

いかがですか。マスコミなどでも、そこらあたりのところが問題になる可能性はありますね。行為者はみんなハラスメントだと思っていないということだと、何がハラスメントかということの周知徹底ができていないわけですね。そこについて、もう少し厳密に検討をし、男女局などでも広報をする必要があるかもしれません。

種部さん、どうぞ。

○種部委員 区別がつかないところからそもそも教育も何もない国だと思っていまして、私もお聞きしたかったのですけれども、区別がついていないけれども、今、例えば、吉川さんなどは具体的に取り組んでいらっしゃって、区別がついてくるようになるものですか。実際に、ジェンダー・ハラスメントと、セクシュアルなものは明らかに刑事とかを見据えていくような取組でいくべきだと私は思うのですけれども、そういうところの区別は、会社の中で意識がすごく高くなって、これはよくないことだと皆さんが学んでいかれたということだったので、実際に具体例を示して、これはだめですよということを教えていく。でも、その中で、多分重なっている部分は当然あるので、分けるのは難しいのですけれども、かなり皆さんレベルアップをされていっていると思うのですね。そうすると、そのぐらいのレベルまで行くと、ジェンダーはこういうことかとか、セクシュアルなことはこういうことかとか、日本の国民はそういう区別すら多分ついていないのではないかと思うのですけれども、そのぐらい取り組まれるとついてきていますでしょうか。

○吉川様 そうですね。弊社の中でも、先ほどお話ししたガイドラインの中で、ちゃんづけに関することと、接触型であるセクハラの内容は分けてカテゴリーをして、こういう処分になりますよと書いてありますので、社員の中でもだんだん区別はついてきているかと思えます。

○種部委員 ということは、やはり取り組むことで教育になっているところはすごくあると思うので、私は、今、ごちゃごちゃになっているのですけれども、分けていくことが、この取組の意味がわかるようになる教育を兼ねるのではないかと思います。

○辻村会長 ちなみに、ちゃんづけだったらどういう処分があるのですか。

○吉川様 ちゃんづけの期間とか、親しげの部分はありますけれども、訓戒から譴責みたいな形にはなってきますね。

○辻村会長 なるほど。ほかにいかがですか。

どうぞ、阿部委員。

○阿部委員 両方の方にお聞きしたいのですけれども、研修の対象というか、幅ということで言いますと、例えば、面接のときにセクハラ言動を受けてとても嫌な思いをしたとか、インターンに入って性的な誘いを受けたとか、社内ではなくて親睦会の場はどうなのかと

か、社員旅行の場ではどうなのかとか、出張はどうなのかとか、そういう営業活動あるいは会社の活動は会社の中の一室の中でのみあるわけではないので、社内で、時間内に、直属の上下関係だけではない、非常に幅広い動きをしたいと思いますので、そういう意味では、どれぐらいの幅を想定しながら研修に取り組まれているのでしょうか。

○高松様 当然職場と対象がどこまでかということ研修の中に盛り込んでおまして、対象は、社員だけではなくて、その場にいる人全員、お客様として来客した、お店とか病院とかいろいろありますけれども、そういう形でいらした方もひっくるめて対象になりますよということで研修をしております。

職場という定義は、このオフィスだけではなくて、当然、訪問先もありますし、出張、飲み会も一次会程度ですね。任意性がどこまであるかというところを見るわけですが、そういった飲み会の席とか、当然出張先、営業先といったところまでひっくるめて、それを職場と定義しますということで研修をしております。

○吉川様 吉川でございます。

弊社でも全く同じでございます。職場の関係性が維持されるようなところ、飲み会とかだと思えるのですけれども、それも全て職場であると明確に私どもはうたって教育をしておりますので、もちろん社内のメンバーだけではなく、協力会社の方、派遣会社の方も、関連性がある方全てにこういうことは発生し得ると伝えております。

○阿部委員 ありがとうございます。

○辻村会長 いかがですか。

どうぞ。

○納米委員 今日法律の話が中心ですので、厳密にどう定義するかとか、構成する要件をどうするのかということをお聞きしていかなければならないことはよくわかるのですけれども、これから私がお話しするのは、ある大手の企業で働いているアラフォーの女性から直接聞いた話です。彼女の経験では、その社ではいわゆるセクシュアルなことに関するハラスメントはないと。それは非常に厳しく取り組まれていて、いわゆるセクシュアルなハラスメントはない。しかし、ジェンダーによって異なる取り扱いがされていないかという、そんなことは決してなく、女性は海外駐在には声がかからず、女性は管理職登用でも声がかからず、かかっていないと言い切れないのかもしれないのですけれども、かかる場合は少なくということで、明らかにジェンダーによって異なる取り扱いがなされていると。それをハラスメントと言うのかどうかはわからないのですけれども、異なった取り扱いであり、それはハラスメントを起こす素地につながってくる力の差になっているのではないかと思いますと私は聞いたのですね。ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントはそうきっぱり分かれるのだろうかというところは、非常にもやもやと迷う気持ちで今日は聞いておりました。

感想めいた話で済みません。

○高松様 私どもは、ダイバーシティの推進ということで女性活躍推進をやっておりま

すけれども、まさに女性活躍推進でやっていることがジェンダー・ハラスメントの防止なのですね。ダイバーシティの推進とハラスメントの防止は、私どもは裏と表の関係だと思って事業を進めているのですけれども、もともと違いを許容しないところからハラスメントは起きるわけですね。許容しないがために女性が上に上がっていけない、活躍できないという場になっていくので、両面をやっていかないといけないと思います。ジェンダー・ハラスメントとして、何となくネガティブな印象を与える取組をするのか、女性活躍推進というポジティブな印象でやっていくのかというところが違いなのかなと思いますけれども。

○辻村会長 ありがとうございます。

いかがですか。

先ほどの納米委員の議論に対して、弁護士であられる可児委員などはどういう御感想をお持ちですか。私などは、ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントは違うし、強制わいせつの場合と性別役割分類に基づく差別の場合も違うし、先ほどおっしゃった海外勤務がないなどというのは労働条件に関する雇用差別の問題になってきますね。そうすると、まさに労基法3条とか均等法の問題になってくるし、もやもやとごっちゃにしないできれいに分けて議論をして、それぞれの訴訟などでも戦い方が違う。民事でやるのか、刑事でやるのか、民事でも不法行為でゆくのか、債務不履行責任でゆくのかですね。だから、そういう問題はあると思いますが、現場ではどうですかね。

○可児委員 弁護士の中でも、そんなに明確に区別して意識されているわけではありません。もちろんそういった問題にかかわっている弁護士はある程度区別して考えているかもしれませんが、弁護士一般で言えば、それほど明確に区別して理解されてはいないのではないかと感じています。確かに余りにいろいろな事柄がセクシュアル・ハラスメントの枠に入ってきてしまっていることによって非常にわかりにくくなっている面があるので、私も区別していく方向性が良いかとは感じます。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかに何かありますか。

○山田委員 さっきの阿部委員の続きのような質問、関連した質問なのですけれども、私も関心があるのは、先ほど山崎先生に質問したのと同じなのですけれども、組織に属していない中で職場で立場が弱い人のケースなのですが、阿部委員が言ったように、インターンシップ生とか、採用研修生とか、採用求職者とか、発注者とか、請負者とか、そちらのほうに範囲が拡大してきているのだと私は思っているのですが、そういう形に特化した研修とか、内容上そういうことが入ることがあるのかというのと、実際にそういう相談は、21世紀職業財団とか、どこに相談していいかわからないと思うので、あるのかどうかということ、もしケースがあれば教えていただきたいということと、アクセンチュアさんのほうにもそういうケースがあったかということと、差し支えない範囲で、あればお話し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。

時間が迫ってきましたから、簡単にお答えいただいて終わりにします。

○高松様 私どもが外部相談窓口として契約をいただいている企業さんは、企業の考え方にもよるのですが、大体が従業員の中に派遣の方とか、その場にいらっしゃる常駐者とか、そういった形の方も含めて相談窓口を御案内されていることが多くて、別に正社員ではなくても御相談を受けることは実際にございます。実際に研修のときにこういうものは契約社員でも常駐でも派遣でも利用できるのだということを聞いたので相談に来ましたというケースもございます。ただ、インターン的なものは、今のところ、学校のほうに訴えていただく以外にやりようがないのかなという気がいたします。

○吉川様 弊社の中でも、先ほどお伝えしましたように、職場環境に関する方々は全て、弊社の中で等しく扱うべきだとなっていていきますので、それだけの研修ではございせんけれども、研修の中に含めて御案内をさせていただいている次第でございます。実際に協力会社の方からの相談もゼロではございせん。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、時間が参りましたので、今後の進め方と次の予定について、事務局から連絡をお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 今日、活発な御議論をありがとうございました。

次回ですが、8月はお休みで、9月12日の、14時から開催させていただきたいと思えます。引き続きセクハラ対策関連のヒアリングということで、今日はドイツという話も出ましたけれども、諸外国の法規制の状況などのヒアリングを引き続きやっていきたいと思っております。詳細につきましては、また改めて御連絡させていただきます。

○辻村会長 それでは、時間になりました。

以上をもちまして、94回の専門調査会を終了いたします。

どうもありがとうございました。