

第 97 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 12 月 10 日 (月) 13:00～15:00
- 2 場 所 中央合同庁舎第 8 号館 416 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 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 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・ハラスメントの防止等に向けた取組状況～第 4 次男女共同参画基本計画に基づく教育等の場における取組～
 - (2) セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的論点について～ジェンダー法学の視点から～
 - (3) 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
- 3 閉 会

(配布資料)

- 資料 1 文部科学省説明資料
- 資料 2 「ハラスメントをめぐる法的論点について—ジェンダー法学の視点から」
(ジェンダー法学会前理事長 (現理事) 小島妙子弁護士 御提供資料)
- 資料 3 「ドイツにおけるセクシュアル・ハラスメント罪について」
(井田良委員 御提供資料)
- 資料 4 今後の対応について

(その他資料)

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について(報告書案)」(第12回労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料)

(議事録)

○辻村会長　それでは、ただいまから、第97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、阿部委員、小西委員、山本委員が御欠席でございます。

本日の議事ですけれども、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たいと思います。

初めに、セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた取組状況、第4次男女共同参画基本計画に基づく教育等の場における取組につきまして、文部科学省からヒアリングを行います。

次に、セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的論点について、ジェンダー法学及び実務家の観点から御意見をいただくため、ジェンダー法学会前理事長の小島妙子弁護士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。

最後に、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、井田委員からドイツの法制度について御説明をいただくこととなっております。

どうぞよろしく願いいたします。

それでは、事務局から、配付資料の確認について、お願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長　配付資料の確認をさせていただきます。

資料は4種類ございます。

最初の3つが、きょうヒアリングを行う関係の資料でございます。資料1で文部科学省さんの資料、資料2が小島先生の資料、資料3が井田先生の資料でございます。資料4でございますが、専門調査会の今後の対応についてということで配付させていただいております。最後に、別置き資料といたしまして、一番最後のほうに、先週金曜日に開催されました労働政策審議会雇用環境・均等分科会で配付された資料でございますが、職場のハラスメント対策等のあり方について言及された報告案を配付させていただいております。

それから、本日も、前回同様にお手元にタブレットを御用意させていただいております。このデータが入っている中身は、紙資料と同じものですが、今後、会議のペーパーレス化を進めていく準備といたしまして、随時委員の先生方にもなれていただきたいと思っております。操作方法につきましては、卓上に「タブレット端末機の操作について」という紙を用意させていただいております。

わからないことがございましたら、挙手いただければと思います。

以上でございます。

○辻村会長 それでは、資料のほうはよろしいでしょうか。

それでは、議事1に入ります。セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する取組状況ですね。第4次男女共同参画基本計画に基づく教育等の場における取組について、文科省から説明をしていただきます。その後、質疑を行いたいと思います。

よろしく願いいたします。

○文部科学省 皆様、こんにちは。文部科学省の総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長をしております、三好と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

「セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた文部科学省の取組」ということで、資料1に基づきまして、お時間10分程度で御説明させていただきます。

第4次男女共同参画基本計画に関する文部科学省の取組として、教育の場における対策とそれ以外の場における対策ということで、大きく2つに分けて御説明させていただきます。

最初に、教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進でございますが、①番でございますように、国公私立学校等に対する周知徹底に関するところでございます。

これは、資料1の2枚目以降につけております参考資料1に基づきまして通知をさせていただいておりますけれども、今年の7月20日付で各都道府県・指定都市の教育委員会に向けて事務連絡の発出をしております、これも総務省さんの通知を受けた形でやっておりますけれども、全ての女性が輝く社会づくりの本部決定、女性活躍加速のための重点方針2018、あるいは未来投資戦略といった関係する決定文書の該当部分の抜粋をおつけしたような形で、学校への周知徹底を図っているところでございます。

1枚目に戻っていただきまして、②番、大学における取組促進、防止対策の徹底促進でございますが、こちらにつきましては、各大学の学生支援担当者等が集まる会議などを通じまして、趣旨や相談体制の事例を周知させていただいているところでございます。

資料の13ページ、14ページで、こちらの文書を出させていただいておりますけれども、これまでの取組、そして13ページの下欄にありますとおり、各大学におけるハラスメント防止に関する取組状況といった資料、さらに、その次のページにありますように、先進事例として、大学の外部の機関を活用したハラスメント防止の取組事例、あるいは、国立大学につきましては、ハラスメント相談窓口を国立大学協会のホームページで一覧して見られるような仕組みになっているということを御紹介させていただいています。

こういった情報につきまして、大学関係の会議は色々な対象者に向けて年に何回も開催しておりますが、例えば、6月には、大学入学者選抜・教務関係事項連絡協議会という全国から2,000名程度集まる会議の場で説明させていただいているほか、国立大学学生関係部長・課長会議、10月には、全国国立大学学生指導担当副学長協議会、大学の副学長さんにお集まりいただくような協議会の場等、こういった場で繰り返し御説明をさせていただいているところでございます。

資料1の1枚目に戻っていただきまして、③番に移りますが、セクハラの被害実態の把握、教育関係者への研修等による服務規律の徹底、未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育、あるいは被害者等が相談しやすい環境づくり、相談や精神的ケアのための体制整備でございます。

まず、○が5つほど載っておりますが、1つ目の○にございますように、毎年公立学校教職員の人事行政状況の取りまとめをして公表しておるわけでございますけれども、その中でわいせつ等行為等に係る懲戒処分等の状況もデータを把握して公表させていただいております。これは、わいせつ行為等でございますので、セクハラよりももっと程度の重いものも含めた形にはなりますけれども、28年度の処分を受けた対象となる先生の数が226人となっております。その前の年は224人ございましたので、ほぼ横ばいですが、微増の状況であるということでございます。内訳を多少申し上げますと、小学校が68名、中学校が79名、高等学校が67名、特別支援学校が12名といったような内訳になってございます。こういった内容を公表させていただいているところでございます。

また、こういった調査結果を、各教育委員会などに周知する上においては、○の2つ目のところにありますけれども、こういったわいせつ行為等の非違行為があった場合には、原則として懲戒免職とするなど、厳正な懲戒処分を行うよう各任命権者に指導するようということを通知の中で明記させていただいているところでございます。

3つ目、4つ目は研修の関係になるのですが、まず、3つ目の○は、独立行政法人教職員支援機構、こちらは各種教職員を対象とした研修を行う機関でございますけれども、教職員等中央研修において、学校におけるわいせつ行為等の未然防止、事案発生後の対応のあり方について学ぶ演習を実施しております。これは、副校長とか、あるいは教頭を対象とする研修を年3回やっております。それから、中堅職員に対する研修等を年4回やっておりますけれども、こういったものの中でスクールコンプライアンス演習という科目を設けまして、具体的にあなたの学校でそういったわいせつ行為等の事案が発生したような場合にどのように対応しますかといったことについて、演習を行うといった取組を実施しております。

そのほか、○の4つ目に書いてございますように、各都道府県教育委員会等が実施する研修の中でも、セクハラを含む公務員倫理・服務を取り扱っております、そういった状況を調査しておりますが、公務員倫理・服務の取り扱い状況につきましては、現行ではほぼ全ての教育委員会がそういった内容のものを研修の中で実施している状況にございます。

最後に、5つ目の○ですけれども、こちらは相談体制という形になりますが、犯罪被害者等を含む児童制度の相談等に適格に対応できるように、養護教諭等と連携しながら児童生徒の心のケアを行うスクールカウンセラーの配置を拡充と記載してございます。スクールカウンセラーというのは、一億総活躍プランが政府の中でつくられておりますが、その中で平成31年度中には全ての学校でそういったカウンセラーの配置ができるような体制をつくっていくことを目標としてございまして、31年度概算要求の中では、31年度、全ての

学校に配置ができるような予算を要求させていただいているところでございます。

実態で見ますと、中学校においてはほぼ全ての学校で配置ができているという状況でございますが、まだ小学校ですと4分の3ぐらいという形になってございますので、こういったものの配置を引き続き拡充していく取組をしているところでございます。

以上が、教育の場におけるということで申し上げます。

次に、もう一つの柱でございます、その他の場におけるセクハラ防止対策の推進でございます。

こちらに書かせていただいておりますのは、スポーツ界における取組状況でございます。○のところに書いてございますように、平成29年度の事業におきまして、スポーツ界におけるコンプライアンスに関する現況調査を実施したほか、スポーツ団体が注意すべき事項等を示したガイドラインを作成しました。それから、現在、組織運営に係る統一的な評価指標の開発あるいは試行の実施を進めているところでございます。

具体的には、資料の後ろの方、15ページ以降におつけしておりますけれども、スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドラインということで、これを平成29年度の事業として取りまとめをしております。こちらは概要ですので、エッセンスしか載っておりませんが、それぞれの項目について、チェックリスト形式で、どんなことに気をつけて体制をつくっていくか、あるいはどのような指導を行っていくかといったようなことが記載されているところでございます。

平成30年度、今年度におきましては、これをさらに受けまして、このガイドラインを普及・活用するという事業を実施しております。これは平成29年度にガイドラインの作成をしていただきました弁護士等の専門家の方を各スポーツ団体に派遣して、チェックリストに基づいてどのぐらいコンプライアンス体制が確立されているか。できていないところがあるとするれば、それをどのように改善していけばいいかという、いわばメンターのような役割を果たしていただきながら、各スポーツ団体におけるコンプライアンスの向上といったことに取り組んでいるということでございまして、こうした取組を通じましてスポーツ分野におけるセクハラを含めたハラスメント防止対策を全体的に進めていきたいと考えているところでございます。

ひとまず、私からの説明は以上でございます。

○辻村会長 どうもありがとうございました。

それでは、委員から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。

御説明の資料の②にかかわることなのですけれども、相談員は足りているのでしょうか。私の知人が、ある大学でハラスメント相談室の相談員をしております。ところが、最近、別の大学でどうしても相談員が足りなくなってしまうということで、求められてそちらの大学でも相談員を務めることになったと聞いていまして、彼女はこれでトリプルジョブ

なのです。こうした相談体制の整備が進んでいくということは、相談員も足りなくなってきたり、その養成も必要になってくるのではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○文部科学省 御質問ありがとうございます。

各大学でどの程度充足をしているかとか、あるいはこれから取組が進む中でどれぐらいの数が必要となってくるかということにつきましては、今、手元に明確な数字があるわけではないのですが、先ほども御紹介をさせていただきました資料1の13ページ、参考資料2をご覧くださいますと、下の方の図表になりますけれども、各大学においてどの程度の取組が講じられているかということで、大学全体に何らかの取組が講じられているところということについて言うと、上半分の棒グラフにあるように、いずれの大学も何らかの取組はしているということが書いてございます。

その下の数値でございますけれども、相談窓口の設置ということでは、99.1%の大学において何らかの窓口機関が設置をされているということでございますので、その枠組み、仕組みとしては、整備をされてきていると認識をしているところでございます。

しかし、今、納米先生がおっしゃったように、実際に相談員がどれだけ足りているのかということでは、色々なニーズ、これは当然ハラスメントだけではなくて、精神的なものも含めた色々な相談が寄せられるわけでございますので、その担い手の確保といったことも求められてくると思っております。そういった意味で、裏の14ページの上の方の図表に書かせていただいておりますように、外部の機関も活用した取組もあわせて講じるという方法があることを紹介させていただいておりますけれども、いずれにしましても、今、委員から御指摘いただいたような点につきましては、どのようなことができるかということも含めて考えていきたいと思っております。

○辻村会長 いかがでしょうか。

可児委員。

○可児委員 何点かあるのですけれども、まとめて言うてしまうということですかね。

まず、②の大学における取組促進のところなのですけれども、今、お話があった参考資料、これは平成26年のものですよね。その後、同種の調査をされているのかどうか、もしされていないのだとしたら、同種の調査を行う予定があるかどうかということをお教えください。

それから、③のところなのですけれども、先ほど、懲戒処分ですかね。処分のあった人数を紹介いただきましたが、余り減っていないとか、ふえている状況がある。ここに、今、書いていただいた5つの取組は、いつごろから行われているものなのでしょうか。これらが行われているにもかかわらず減っていないあるいはふえているのだとしたら、さらなる何か取組を検討されているのでしょうか。その点を教えていただければと思います。

以上です。

○辻村会長 いかがでしょうか。

○文部科学省 ありがとうございます。

2点、お訪ねいただきましたけれども、まず、1点目ですね。これは、13ページの参考資料2のデータですけれども、確かに書いてありますように、平成26年度の改革状況について調べてございます。これにつきましては、平成28年度にもう一回新しい調査を実施しておるのですが、まだそれが取りまとまっていないという状況でございまして、これは間もなく公表される予定になってございますので、また新しいものが出ましたらお示しさせていただきますたいと思っております。

もう一点が、資料1の1ページ目の③番にありますような、5つの項目ですね。こういったものがある中で、処分状況はどうかということでございますけれども、まず、平成28年度の処分対象になった職員の数、226人は、前年と比べると微増でございますけれども、しかし、傾向としては増えているという、前年に比べればほぼ横ばいですが、増えているという状況がございまして。

ただ、これは非常に難しい面がありまして、要は、起こっていないということが一番いいわけですが、起こっている以上、もしあれば、起こったことを、発生したことをちゃんと把握するという、その発生した事案に基づいて適正に処分をする、厳正な処分を行うことも大事なものでございますので、これが増えているというのが、本当にその件数が、増えているということなのか、あるいは、もともとあったものがきちんと把握をされて、それが厳正な処分につながっているのか。両面があるかと思っております。

ですので、こういった調査、人事行政状況調査につきましては、以前からやっておるようなところでございますけれども、スクールカウンセラーの配置などというのは、近年、かなり拡充が進んできているところもございまして、昨今、こういったセクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた政府での各般の取組がある中で、かなり周知なり研修内容の充実を図ってきているところでございますので、今後、実際の件数を減らすことをしっかりやっていきたいと思っております。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

木幡委員、どうぞ。

○木幡委員 意見でもよろしいですか。

ちょっと広い視点になるかと思うのですが、私は子供のころアメリカで教育を受けているのですが、向こうの学校では何かにつけて自分の意見を言うことを求められます。自由に自分の意見を述べてもいい雰囲気があって、何を言っても余り否定されないのですよね。だけれども、日本に帰ってきて驚いたのは、人と違うことは言えないような空気があって、こういうものが問題が顕在化しない一つの理由なのではないかと思っております。何でも話せるような環境づくり、そういうことももう少し取り組んでいただけたほうがいいのではないかなと思います。

これから、グローバル化ということもありますし、子供たちがもっとはっきりと自分の

意見を言えるような環境、どうしてもこれを言うと調和を乱してしまうのではないかなというほうがすごく重んじられていて、いじめもそうですけれども、みんな言えない。結果的に悲惨な結果になってしまうこともあると思いますので、そのままその人たちが大人になって、また企業の中の不祥事などもそのまま埋もれてしまうというのがあると思います。

ですから、ぜひ教育現場で、自分の意見をしっかりとと言える、何かおかしいなと思ったら言える環境づくり、こういったものにも取り組んでいただけたらなと思います。

○辻村会長 それは、直接的にはハラスメントとは関係なく、もっと広い観点からですね。

○木幡委員 ハラスメントも言えない環境が出てきてしまうのではないかと思います。

○辻村会長 わかりました。ありがとうございます。

原委員、お願いします。

○原委員 小中学校など、各学校における具体的な相談体制について、誰がまず相談を受けるのかなどのモデルがあって、異動などがあっても更新されていっているのかなど体制的にはどうなのでしょう。

○辻村会長 種部委員、お願いします。

○種部委員 同じところなのですが、小から高校については、窓口が知らされていても、その窓口の方の初動の対応がどうかということによって、それがちゃんと開示したものが対応できるかどうかは大きな違いがあると思うので、そういうスクールカウンセラーでいけるのかということが1点。

大学については、1年生が入学してから最初の何カ月間が非常にリスクが高いと思うのですけれども、大体周知徹底というのはどの時期にされているかということをお聞かせください。

○辻村会長 山田委員。

○山田委員 2点ありまして、教員などの教育関係者等への周知なり対策なりは徐々に進んでいると思うのですけれども、最近、私は、大学関係者、大学の先生としてよく聞くのは、学生同士とかサークルの顧問等からというような話をよく聞くようになってきましたので、そういうケースに対するアプローチは何か考えていらっしゃるのかということが第1点です。

第2点は、教育の内容としてセクハラに関するものを教えるというのをどこか検討なさっていますでしょうか。例えば、大学1年生になったときとか、そういうときに、こういうふうなことはしてはいけないし、こういうことはとか、もちろん、中学、高校ぐらいから教育内容として教える場ということの検討などがもしありましたら教えていただきたいと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

私のほうも追加的な質問をさせていただきます。大学などでは、ハラスメント相談窓口を設けていますが、ここには、いわゆるキャンパスセクハラと言われるものだけでなく、アカデミックハラスメントなども含まれると思います。そうしますと、13ページの件数な

ども、セクハラとアカハラはかなり違いますし、具体的にこの窓口から次に心理カウンセラーを紹介するのかどうかなど違ってくると思いますから、もう少し細かな統計あるいは実態調査が必要ではないかと思う点が一つ。また、文科省ではこれらのハラスメントとの切り分けをどう定義していらっしゃるかという点が一つです。お返事は今日でなくても結構ですが、そういったことも教えていただきたいと思います。

それでは、簡単にお答えいただけますか。

○文部科学省　たくさん御質問をいただきました。順不同でお答えさせていただきます。

まず、大学における関係者への周知なのですが、先ほど、大学当局に対する説明をそれぞれ色々な場で実施しているということをお知らせしましたが、確かに実際にいろいろな被害が起こる時期というのは新生です。学校に入学してまだ何もよくわかっていないというときに、色々な被害が起こる。これはセクハラの話もそうですけれども、例えば、消費者教育みたいな話もあって、色々な悪徳商法のようなものにひっかかってしまうことも、入学直後にありますので、大学の中で、入学式のときに、色々なガイダンスがある中で、こういうことには気をつけましょうということをお知らせしておりますけれども、その中にセクハラみたいなものも含めた形で実施しているというのが今の実態だと思います。

それから、会長から質問がありました、この13ページの下の方の統計ですけれども、今、公表しようとしている調査の中に、どこまで細かく実施できているかというのは、担当にも確認をさせていただきたいと思っておりますけれども、概ね相談窓口というのは、恐らく大学の中では、ワンストップでまずは一つあって、その相談内容に応じて、さらに専門的な相談が必要な場合は専門的な機関につなげるということをやっておりますので、そういった意味では、窓口としては共通というものは多いのではないかと思います。

小中学校ですけれども、小中学校において相談体制がどこまで構築されているかということに関して言いますと、今、我々でとっていますのは、このスクールカウンセラーの配置の状況というところを、一つのKPIのような形で見ております。先ほどの木幡さんからの御質問、御意見にもつながりますけれども、学校の中で先生に相談しようと思っても、結局のところは別の先生に相談しても同じ学校の中の組織だから共有されてしまうのではないかと、そういった不安がある中で、スクールカウンセラーは基本的には外部の人ですので、そういった意味で相談がしやすくなるといったところも、効果としては期待をしているところがございますが、いずれにしても、必要な実態把握のようなことも、これからさらにやっていかなければいけないのだろうかと考えてございます。

あとは、教育内容の中でセクハラをどこまで教えているかという話なのですが、これは学習指導要領の中でも、男女がまさに共同で社会に参画していく重要性等につきましては、家庭科や社会等の指導要領の中で、発達段階に応じて書かれておりますので、教えることになっております。どこまで具体的なものかという御指摘があるかもしれませんが、そういった大学時点でいろいろな必要な周知なども加えて、我々の部署も男女

共同参画に関する意識啓発等を担当している部局でございますので、あわせて取り組んでいきたいと思っております。

○辻村会長 よろしいでしょうか。

短い時間ですので十分に尽くせませんが、また何かありましたらお寄せいただければ、追加的にお尋ねすることも可能かと思っております。

それでは、文科省の三好様、ありがとうございました。

(文部科学省退室)

○辻村会長 続きまして、セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的論点につきまして、ジェンダー法学会前理事長でもいらっしゃいます、小島妙子弁護士から御説明をお願いいたします。副題として、ジェンダー法学の立場から、と言う形でご依頼しましたが、言うまでもなく、ジェンダー法学会を代表してという意味ではなく、個人のお立場でご意見を述べて頂きます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○小島様 小島でございます。

本日は、このような報告の機会を与えていただきまして、まことにありがとうございます。

私からは、ハラスメントをめぐる法的論点を中心に述べさせていただきます。

お手元の資料、横書きのものと添付資料を適宜御参照ください。

先日のG20ブエノスアイレスの首脳宣言でも、ジェンダー主流化ということが取り上げられております。特に女性が働くという観点から、女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別及びジェンダーに基づく暴力を終わらせることを目的としたイニシアチブを推進することになっております。

ハラスメント被害について現在起こっていることについて、まず、申し上げたいと思います。

資料1をご覧ください。

職場で起こっているさまざまなハラスメントについて各種の法的規制がなされるようになり、セクシュアル・ハラスメントについては、以下「セクハラ」と申し上げますが、人事院規則、均等法が、マタハラについては人事院規則、均等法、育介法が、その他のハラスメントに関しては、労働契約法や一般法である民法や刑法等が適用されることになっております。

セクハラは、職場のいじめ・パワハラと重なり連鎖しているものです。パワハラは法的規制につきまして、本日、内閣府から追加資料で配られている、職場のハラスメント防止対策のあり方についてという報告書案がございまして、これがちょうど先週の金曜日に報告書案の原案が上がってまいりまして、労政審均等分科会で議論を続けてまいりましたけれども、大体方向性が固まったということでございます。

ざっと申し上げますと、まず、パワハラ、セクハラは許されないものであることを法律上明記すること。それから、パワハラを防止するために、事業主に対する措置義務を、ガ

イドラインではなく法律で義務づけるとともに、事業主が講ずる義務を指針で示し、パワハラ の定義を盛り込むこと。

セクハラについては、労働者がセクハラ相談を行ったことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いを法律で禁止すること。それから、問題になっております社外の労働者や顧客からのセクハラについても、使用者の措置義務の内容とすることをセクハラ指針に明記すること等を内容とする報告書をまとめ、来年の通常国会に関連法案を提出する方針をまとめたということでございます。

パワハラに限らず、セクハラ、マタハラなどのハラスメント被害は、被害者の精神・身体への影響のみならず職場環境全体に悪影響を及ぼしますが、被害者個人への影響を見ると、ハラスメントは被害者に対し強度のストレスを与え、鬱病などの精神疾患を発症させることとなります。

資料の2ページ目の資料2をご覧ください。

精神疾患による労災申請は、2016年には1,500件余りに達しております。労災認定者も約500件に達しております。ひどいじめ、嫌がらせ、または暴行を受けたなどのハラスメントに関する精神疾患が4分の1を占めていると言われており、女性が増加していることが注目されます。女性社員がパワハラを受けて自殺をするという労災も発生しております。

セクハラにつきましては、特に上司や同僚からのセクハラに加え、営業や店舗における顧客など、営業や店舗などのサービス部門を中心として、取引先や顧客からのセクハラ、いわゆる「社外セクハラ」が顕在化しております。上司に被害を訴えても、取引先との取引中断を恐れたり、顧客への評判を忖度して被害をまともに取り上げてくれないことが多いのです。テレビ朝日女性記者へのセクハラ問題における会社側の対応が典型例と言えましょう。

企業は、均等法に基づいて、セクハラ防止の措置義務があり、加害者が取引先や顧客などの社外の人物であったとしても、被害者の配置転換や取引先への指摘などの対策を講じなければなりません。この点につきまして、先ほど申し上げましたとおり、厚労省報告書案では、事業主の措置義務の内容を明確にするために、自社の社員に対して社外でもセクハラをさせない、社外の者からセクハラを受けた際の対応を指針で示すという方針を固めております。

マタニティ・ハラスメントについても、妊娠すると女性の6割が退職するという一方で、新しい法律が2017年1月から施行されているということになります。

次に、レジュメの2ページ目でございますが、内部告発者の保護について若干申し上げたいと思います。セクハラに対して法的対処が整備されつつある中で、セクハラ被害が絶えない理由としては、セクハラへの訴えに対する無知・無理解があります。記者に対するセクハラ事件でも、週刊誌に録音データを渡した女性記者のバッシングがありました。

労働者がみずから属している企業の違法行為や就労に際しての他者から加えられる非違

行為、セクハラがこれに該当することは明らかですが、これを告発すること、内部告発は正当な行為です。我が国では、公益通報者保護法によって内部告発は保護されています。

消費者庁の調査では、通報窓口寄せられた内容の55%がパワハラ、セクハラなどの職場環境を害する行為でした。ハラスメントを未然に防止するためにも、内部通報制度の果たす役割が大きく、これを実効性ある制度とする工夫が必要です。

このような観点で見ると、公益通報者保護法が通報対象事実を罰則の対象とされている行為に限定している点は、抜本的に改められるべきだと思料します。

アメリカで、2017年10月に始まった「# Me too」運動ですが、これは被害を受けた女性たちの告発から始まっています。アメリカでは、従来、職場でのセクハラを受けた被害者が事実を外部に公表したり、裁判所に提訴することができませんでした。意外に思われるかもしれませんが、アメリカ企業の多くが、雇用契約で、職場に関するトラブルは雇用仲裁によって解決すること、社外に事実を公表したり、裁判所に提訴することを禁じていたからです。

FOXテレビのニュースキャスターが、元経営者個人を相手に裁判を起こし、約22億円で和解した事件をきっかけに、セクハラ被害の公表や訴訟を可能にするため、雇用仲裁の同意強制を、セクハラ、パワハラに限って撤回するという連邦法案が提出されるなど、内部告発を保護する動きが広がっています。御関心のある方は、資料3の中央労働時報の記事をご覧くださいと思います。

被害者が被害申告をしやすい法システムを構築することが何よりも大事かと思えます。この点で、セクハラ相談をした者について、解雇など不利益取り扱いを禁止するとしている厚労省案は極めて妥当な内容だと思われます。

女性活躍推進法の関連で申し上げますと、ダイバーシティを推進するためには、女性の尊厳が何よりも強調されるべきであると考えます。

続きまして、セクハラとは何か、ハラスメントとは何かということ、職場以外のセクハラ、ハラスメントについて考える際の観点で申し上げたいと思います。

ハラスメントの意味ですけれども、今日、ハラスメントという言葉で問題とされているのは、職場、学校、家庭など身近な場、すなわち、同一集団内で、上司、教師、親など、力関係に優位にある者がみずからの地位を利用・濫用して、精神的・身体的・性的苦痛を加える行為であって、社会規範からの逸脱行為と言えます。

これらハラスメント行為の特徴とは何かということ申し上げますと、レジュメ3ページですが、何よりも人権侵害だということです。ハラスメント行為の共通の特徴としては、要するに、他者を侮辱する、人間の尊厳を傷つけるということだと思えます。簡単なことを言っているのだと思うのです。ハラスメントが社会に問いかけているということは、「他者を侮辱するな」、「他者をみずからの欲望や野望の『道具』にするな」という一言に尽きるのだと理解しております。これは、カントが言っている「人間を目的として扱え、手段として扱うな」ということだと思っております。

発生原因に注目して申し上げますと、職場や学校などの場における上司・部下間の指揮命令関係、教員と学生などの間の指導・被指導関係などの「支配」関係に注目する必要があります。「支配」とは一般に、個人や集団が、みずからの影響力を行使して他の個人や集団を自己の意思・命令・行動に服従させることを意味しておりますが、職場や学校がこのような「支配」が最も貫徹されやすい「場」であることは周知のとおりです。例えば、職場において、上司は、人事権や人事考課を通じて部下に影響力を行使することができます。また、学校や大学において、教員は、成績評価や合否判定を通じて、学生、生徒に強い影響力を行使することができます。したがって、職場、学校という「場」を管理している者は、従業員や学生（生徒）に対して、ハラスメントを防止する責任があると言えます。職場環境配慮義務、教育研究環境配慮義務を負っていると考えられます。

次に、ハラスメントが発生する「場」に注目してみたいと思います。これは資料5をご覧ください。ハラスメントは、さまざまな力関係が存在する「場」で発生しますが、この「場」は同時に人間関係にかかわっています。パワハラ、セクハラなどのハラスメントは、正常な人間関係がいわば崩壊する過程で発生する、いわば社会的に見ると病理現象であります。典型的には、「関係形成途上」タイプと「関係良好破綻」タイプがあります。前者のタイプは、職場における人間関係が形成される過程で発生し、例えば、新規採用をされる。新しい職場に配属される。大学であったら新入学をした者が、何らかの事情をきっかけに、上司や周囲の者からハラスメントを受ける場面です。関係崩壊タイプは、職場において、上司、部下、同僚と関係が良好あるいは親密であった場合、部下のミスや新しい恋人ができたなどを契機に、上司や同僚から部下などに対してハラスメントが行われる場面です。ここで、崩壊過程にばかりに目を奪われて、良好または親密だった期間を見過ごすことがないように留意する必要があると思います。

続きまして、ハラスメントのプロセスでございますが、これは資料6をご覧ください。職場内におけるいじめ・パワハラのプロセスは、いじめ・パワハラが始まると、やがて周囲の同僚たちも巻き込んで種々の嫌がらせ行為と発展いたします。学校も同じかと思いますが、職場や学校が被害者にとって敵対的な環境へと転化していくこととなります。

ここで注目したいのは、いじめ・パワハラというのは、使用者や同僚による黙認や加担によって、継続、悪化するということです。加害者個人を追及するだけでは問題は解決しないのであって、職場や学校など組織のあり方自体が問われていると言えます。

レジュメ4ページ目に戻りまして、ハラスメントの概念・定義について申し上げたいと存じます。近年の傾向といたしまして、ハラスメントの概念・定義・構成要素について、いわば社会学的な概念から法的概念を切り出す努力、即ち法的概念としての有用性を高める努力がなされていると言えます。先ほどの厚労省案も、パワハラやセクハラなどの定義をしております。

ハラスメントの定義の初期のものとして、セクハラがございます。人事院規則10-10の第2条は、「一、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

言動及び職員が他の職員を不快にさせて職場外の性的言動」と定め、セクハラの定義をしています。均等法の11条は、「職場において行われる性的言動に起因する問題に関する雇用上の措置」を定め、指針において、セクシュアル・ハラスメントの内容について、対価型、環境型のセクハラを「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動」としています。均等法の法律に定義規定はありません。

裁判例としては、裁判所が不法行為の中でハラスメントを定義する努力をしております。ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件では、「上司が、職務を遂行する過程で、部下に対し、職務上の地位、権限を逸脱・濫用し、通常人の許容範囲を著しく超えて有形・無形の圧力を与える行為」と定義をしています。

行政では、資料7をご覧ください。平成24年3月に発表された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言では、パワハラ6つの行為類型を提示しております。精神的な攻撃・身体的な攻撃など6つの類型を示しています。

本年3月に、厚労省は職場のパワハラ防止対策についての検討会報告書を公表しております。この中で、パワハラ概念の3要素を挙げており、この3要素をすべて満たすものがパワハラだとしています。まず、第1が、優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること。2番目の要素として、業務の適正な範囲を超えて行われること。3番目の要素として、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害することとしております。パワハラ6つの行為類型が、円卓会議で示された6つの行為類型に該当するよう見える場合であっても、この①、②、③の3つの要素のいずれかを欠く場合には、パワハラに該当しない場合があるとしております。先ほど御紹介いたしました12月7日労政審均等分科会の厚労省案では、事業主に法律でパワハラ防止の措置義務を課すとしており、法律又は指針でパワハラ6つの定義をすとしておりますが、パワハラ6つの定義の内容は、本年3月の検討会報告書の示す3要素を満たすものとするとしています。

国際的にもILOの107総会条約案があります。本年6月に開催されましたILO総会では、仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメントについて、国際基準を採択するため、条約案が討議されております。「暴力とハラスメント」について、「物理的、精神的、性的、または経済的危害を生じさせる狙いまたは効果を有する単発または反復いずれかの一連の容認できない行動及び慣行、またはそれによる脅威として理解される」と定義しています。「ジェンダーに基づく暴力」が「暴力及びハラスメント」に含まれるという前提で、「ジェンダーに基づく暴力」について、「性またはジェンダーを理由に人々に向けられる、または特定の性またはジェンダーに偏って影響を及ぼす、暴力及びハラスメントとして理解されるべきであり、セクシュアル・ハラスメントを含む」と定義しています。

職場や社会における地位や力関係で劣位に置かれる女性やセクシュアル・マイノリティーの人々が特に暴力やハラスメントを受けやすいことから、暴力やハラスメントの根絶にはジェンダーの視点が必要不可欠だという認識を示しています。セクシュアル・ハラスメ

ントが、「暴力及びハラスメント」の一類型として位置づけられているという点が注目されます。

法的概念としての有用性への努力につきましては、今まで述べてきたとおりです。均等法にはセクハラの定義規定がございません。歴史的に見ますと、均等法の規定というのはハラスメントの規定の中で初期のものになっております。指針により「性的言動」について定義していますが、均等法の法律にセクハラの定義規定を設けて、より包括的・柔軟な規定とすることが考えられていいのではないかと思います。

次に、ハラスメントと法的責任について申し上げます。職場において、パワハラ、セクハラ、マタハラ等のハラスメントが行われた場合、法的に見て、違法、不当とされる場合には、加害者個人もしくは使用者は、刑事、民事の法的責任が問題とされることとなります。法的に違法、不当な行為とまでは言えない場合であったとしても、使用者の経営責任が問題になる場合がございます。これを責任の内容に従って分類しますと、レジュメに記載してありますように、①加害者の法的責任（就業規則違反、不法行為上の責任、刑事責任）、②使用者の法的責任（均等法、労契法上の責任、不法行為法上の使用者責任、債務不履行責任）、③労災補償、④使用者の経営責任、⑤加害者のモラル上の責任などがあります。①～③では法的責任が、④⑤では非法的責任が問題となりますが、①～⑤は連続し、かつ重なり合うものであることに留意しなければなりません。資料9をご覧ください。これを責任のレベルという観点で見ますと、まず、（ア）刑法に該当して、犯罪行為となるもの。（イ）その外側に、犯罪行為にはならないけれども、民法上の不法行為となったり、均等法、人事院規則、育介法に違反する行為。さらにその外側に、法的責任とまではいかないけれども、使用者の経営責任、学校の管理運営責任等が問題になるものなど、さまざまなレベルの責任があります。

セクハラの法的責任に限って言いますと、（ア）の部分は、レイプとか、強制わいせつ、名誉棄損、つきまとい／ストーカー行為など、犯罪行為に当たるもの。（イ）の部分としては、犯罪行為とまでは言えないが、性的関係の強要やわいせつ行為、身体接触、愛人になるよう求める発言など、不法行為になる行為や、女性に対してカラオケでデュエットをさせたり、お酌やチークダンスをさせる等の性差別意識や女性蔑視に基づく言動で、均等法ないし人事院規則が法的規制の対象としている行為です。その外側に経営責任が問題になる行為がある。

就業規則に反する場合、当該行為者が懲戒処分の対象となったり、上司や使用者が管理運営上の責任を問われることがございます。

資料の6ページをご覧ください。セクハラを理由とする懲戒処分について有効であると言った初めての最高裁判例が、平成27年に出しております。

男性管理職が派遣社員の女性らに性的発言を繰り返したということが就業規則に違反するとして懲戒処分を受け、被害者から明確な拒否の姿勢を示されたこともない、使用者から注意・警告も受けたこともないのに、いきなり降格というような懲戒処分は重過ぎるの

ではないかということで管理職が争いましたが、最高裁は、管理職はセクハラ防止や懲戒に関する使用者の方針や取組を認識すべきであるということで、処分を有効としております。

続きまして、裁判所が違法性判断をする場合の判断枠組みについて申し上げます。資料11です。パワハラやいじめというのは、使用者の有する権限と関連してなされる場合と、権限と全く関係ない、単なるいじめ、嫌がらせがあります。判例では、この2つを分けて違法性判断がなされています。特に使用者の有する権限、業務命令、指揮命令権、そういうものと関連して行われる場合、いわゆる教育とか、指導として行われる場合は、その行為が合理的な理由に基づいた一般的に妥当な方法と程度で行われる限り、正当な職務行為として違法性がないと判断されます。

セクシュアル・ハラスメントについては、業務命令とは関係のない行為なので、「指導」との区別は全く問題になりません。判断枠組みとしてはシンプルなものになっているわけです。

パワハラとセクハラが両方セットで問題になった事件があります。資料の8ページ目、資料13をご覧ください。風月堂事件では、菓子店の店長である上司のパワハラとセクハラ行為が問題になりました。第一審は、上司の言動は「指導」だからセクハラ行為ではないと判断しましたが、控訴審は一審判決を覆して、たとえ指導目的であったとしても許容限度を超える違法な発言であって、その必要性がないとしました。また、「処女に見えるけれども、処女ではないでしょう」という発言については、単に人格をおとしめ、性的に辱めるだけの言動で、名誉を棄損するとして違法であると判断しました。

セクシュアル・ハラスメントの裁判では何が難しいかと申しますと、事実認定におけるセクハラ特有の困難がございます。社会通念です。セクハラに対する法的規制が強められる中で、他方では依然として男性中心の社会の中で形成されてきた性差別意識に基づく偏見や誤解があって、セクハラが発生要因を支える社会的背景をなしていると思います。その典型が、「本当に嫌なら抵抗できたはずだ」という社会通念です。何の立証もされていないのですけれども、これが我々の意識を大きく支配しているだけでなく、かつては裁判所も支配して、セクハラの有無、事実認定をめぐって桎梏となってまいりました。

秋田県立農業短大事件の一審判決は、職場や大学等において、支配従属関係にある者からの攻撃に対して、被害者が抵抗できない状況に置かれている事情を考慮しないものでした。性的関係を迫るケースの場合、「性的誘惑→性的関係や接触の強要」というプロセスをたどりますが、その過程は加害者が被害者を計画的に誘惑し、その行為を徐々にエスカレートし、第三者のいない密室で性的関係や接触を強要するプロセスをたどります。被害者が拒絶、不服従の態度をとることは、被害者が受ける雇用や教育研究上の不利益を考慮すると、極めて困難な場合が多い。第二審判決は、この点を考慮して、原告の主張を認めています。

その2は、セクハラのは「何らかのきっかけ」で発生する、「被害者にも責任がある」

という主張です。セクハラを生み出す社会的要因や本質を覆い隠すだけでなく、現実には何らかのきっかけ、被害者の服装などによってセクハラが発生するとの口実、「被害者の落ち度」論に利用されます。また、「相手が好意を持っていると誤解した」という主張もありますが、セクハラと恋愛関係は全く異なった事柄であり、およそ誤解の生じる余地のないものであります。

東北大学のセクシュアル・ハラスメント事件では、自由意思にもとづく恋愛関係にあつたとする被告助教授の主張を退けています。

マタニティ・ハラスメントにつきましては、初の最高裁判決が平成26年に登場しています。「妊娠中に負担の少ない業務に移ったことを理由に降格などの不利益取り扱いをした場合は、原則として均等法9条に違反する違法な不当なものである」という判断を下しています。

時間もございませんので、最後に、まとめということで、セクシュアル・ハラスメントとは何の問題なのかということ若干申し上げて、きょうの報告を終わらせていただきます。

セクハラを含むハラスメントを雇用差別の一形態として争うとする考え方、「平等」アプローチは、アメリカのフェミニズム運動の中で発展してきたアイデアです。一方で、セクハラを「差別」ではなく従業員の就労する権利や自己決定権など、自由権や社会権の問題と把握する流れ、「人格権」アプローチもあります。刑法典にセクハラ罪を設けているフランスは基本的には「人格権」アプローチを採用していると言えましょう。

セクハラを差別とすることは、一般的な差別・平等概念の理解に立つとかなり困難を伴うものだと言えます。なぜなら、元来、差別というのは、特定の集団や属性に属する個人に対して特別な取り扱いをすることを意味しており、性、人種などの生物学的属性や、信条、社会的身分などの不可変的属性が強く働く事柄に着目して、このような事柄に基づく差別を原則的に不合理なものとして禁止するものです。日本国憲法14条1項後段の列举事由も、基本的にはこのような理解に立っているものと言えましょう。

一方で、セクハラ、強制わいせつ、性犯罪は、みずからの意思に反して、卑猥な発言や身体的接触、性行為を強要・強制される行為であって、これらはいずれも自由の最も中核をなす決定に反する行為なのです。人が誰と性的に接触をしたり性交するかは、自由の最も中核をなす事柄で、本来、個々人に帰属している自己決定権や性的自由などの自由権の侵害であり、先天的に決定された条件や、不可変の属性から最も異質なものと言えます。このような自由に属する事柄の侵害を平等原則に基づいて差別禁止の対象と理解することは、問題領域を異にするものと言わざるをえません。

我が国の法制を見ましても、裁判例は、セクハラを人格権または性的自己決定権の侵害としており、これを差別の問題として取り扱っておりません。また、均等法も、セクハラに関する事業主の措置義務は、性別を理由とする差別の禁止とは別節で、事業主の配慮義務ということで規定されています。

セクシュアル・ハラスメントを「人格権」アプローチに基づいて理解することにより、今日問題とされているパワハラ、マタハラ、LGBTI差別などの職場、学校、家庭、さまざまな分野で生起するハラスメント現象を統一的に理解し、その本質を理解することができるのではないかと考えております。

御清聴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。

限られた時間で随分たくさんのご意見を御教示いただきましたけれども、委員の皆さんのほうで御質問はありますでしょうか。

すぐ手が挙がらないようですので、私から先に質問させていただきたいと思います。今日の御報告の中で、均等法にはセクハラの新定義規定がない、そこに新定義規定を設けるべきだという御意見がございました。この御意見は、これまでのほとんどの報告者の方が共通して言われていたことで、この専門調査会としても、報告書などでもこの点を明記していかなければいけないのではないかと、私個人も思っております。これに対して、今回、労働政策審議会のほうでは、皆様にお配りした報告書案にもありますように、パワハラの新定義については3要件を明らかにしているのですけれども、セクハラの新定義自体を見直すということは書いていないようです。

この報告書案、資料2の7ページ、2)②のところをご覧いただければいいかと思うのですが、今後、パワハラの新定義をするに当たっては、均等法に基づく（セクハラの新）指針の内容や裁判例を参考としつつ、パワハラの新定義や指針を策定せよと書いてあるのですね。

ところが、私の見方ですと、均等法にも厳密な新定義規定がないし、指針にあるといっても、環境型か対価型か分けてはいますけれども、セクシュアル・ハラスメントとはこれだという新定義規定もないのです。最高裁の平成27年2月26日第一小法廷判決は、初めて判決理由の中に、セクシュアル・ハラスメントという言葉を使った初めての判例ですが、実は、そこにもセクハラの新定義はなく、最高裁判決でも新定義を明確にしていないのですね。こういう状態ですと、報告書案のほうで期待している内容が出てこないのではないかと、セクハラの新定義がないのに、それに基づいてパワハラの新定義をするという構造になってしまっているため、実際にどうなるのだろうかという問題になります。

ところが、資料8にありますように、パワハラについてはきっちり3要件を出していますから、セクハラの新定義よりは具体化しているものがあるのですね。そこで質問させていただきますが、小島先生は、セクハラの新定義について、人事院規則などは古いもので初期の新定義だとおっしゃったのですが、今後、均等法を改正したり、あるいは指針を改正したりして新定義を明確にしていくときに、このパワハラの新定義のような要点、要素というものがありますでしょうか。例えば、相手が嫌がる、他の者を不快にする性的言動という内容は要素としてあるのですけれども、何かそういうモデルになるような要素というお考えがありましたら教えていただきたいと思います。

後程、刑法に関してお話があると思いますが、刑法のほうですと罪刑法定主義の問題が

ありますからかなり厳密に定義しないといけないので、フランスやドイツではいろいろ細かく定義しています。日本では、刑法の話でも、禁止規定の話でもなくて、事業主の配慮義務の話ですから、現状では均等法11条で、かなり緩やかな、定義とも言えないような内容で書かれているのですが、この点はどのようにお考えでしょうか。

厚労省の対応も大詰めに来ていまして、来春にも法律をつくるという段階になっていて、このままだと、多分パワハラの方の定義は入るけれども、セクハラの方の定義のところは全く見直しがないままに、現状のままになる可能性があると思うのですが、これについて小島先生はどうお考えですか。何か具体的な定義の案などがありますでしょうか。

山田さん、どうぞ。

○山田委員 関連してよろしいですか。

私もこの点に関して疑問というよりも聞きたいことがあるのですが、これはつまりセクハラというものをパワハラの一部として定義づける、位置づけるという方向だと思って、私もそれもいいと思うのですが、その場合、パワハラがセクハラになる場合の要件ですよね。

例えば、対価型でしたら、いわゆる対価が性的なものであればパワハラの中でもセクハラになるということですね。財貨とか、そういうものではなくて、対価が性的。あと、問題は、いわゆる差別的言動も含めた環境型のセクハラがこのパワハラの中にどう位置づけるか。別に性的な言動を権力を持っていない人が繰り返すといった場合は、パワハラの一部としてのセクハラに入るのでしょうか。例えば、権力がない同僚同士の間での性的な言動とか、例えば、部屋の中に性的なポスターを張るとか、今まで環境型のセクハラとして行われていたものというのは、パワハラとしてのセクハラではどういうふうに解釈されるのか。つまり、パワハラがセクハラの一部となったことによって、そういう曖昧な領域がどうしても存在してしまうと思うのですが、それに関してもしお考えがありましたら、お聞かせいただけますでしょうか。

○小島様 今の山田先生に先にお答えしていいですか。

同僚同士のセクハラがどうなるのかというお話があったと思うのですが、このパワハラの規定は、この報告書案を見ていただくとわかりますように、一般的には職務上の地位が上位の者による行為なのですけれども、この同僚や部下からの集団による行為というのもハラスメントに入ります。抵抗または拒絶することが困難であるものということになっていまして、必ずしも上司が権限があるとは限らず、集団で部下からのハラスメントというのはあり、そのようなハラスメントはパワハラに入ります。

セクシュアル・ハラスメントについて、私が申し上げたかったのは、セクシュアル・ハラスメントを性差別として解するのではなくて、セクハラは様々なハラスメントの一類型だと理解したほうがよいのではないかということです。女性差別ということではなく、もちろん女性が圧倒的に被害に遭っているわけなのだけれども、ハラスメントは男性も被害に遭います。例えば、女性が多い職場で、男性が1人しかいないなどという場合は、セク

ハラの被害に遭う場合があります。いわゆるセクシュアル・マイノリティーの方も被害に遭いやすい。

実際問題として、これから先、パワハラ防止法がどうなっていくかということなのですが、恐らく均等法で利用した手法を用いてパワハラを防止の措置義務を事業主に課す。多分、均等法と同じような法律のつくり方をするのではないかと思います。パワハラ
の定義規定は法律自体に盛り込むのかあるいは指針にするか。おそらく法律にこの3要素を盛り込んでいくのだらうと思います。

事業主の措置義務について、具体的内容は指針に盛り込むことになるかと思いますが。セクシュアル・ハラスメントについては均等法でいきましょうというのが、辻村会長もおっしゃるとおり、そういうことなのだと思います。

パワハラというのは、何がパワハラになるのかについて、セクシュアル・ハラスメントより線引きが難しいというところがあります。指導でやっている、それで何が悪いのですかという話になります。セクハラは、わいせつ行為とか食事に誘うとかというのは指導と全然関係がないので、そういう意味ではわかりやすい。セクハラは、パワハラと問題になる局面が違います。

セクシュアル・ハラスメントの定義規定ですが、均等法と人事院規則というのは、人事院規則のほうが包括的で柔軟な規定です。いわゆる「社外セクハラ」も規定の定義の中に入っていますから。そういう意味では均等法と違う。包括的かつ柔軟なセクハラ
の定義規定を法律の中に盛り込むということを考えてもいいのではないかと思います。法律にセクハラとはという定義規定があったほうが、教育的にもいいし、検討の余地があるのではないかと思います。

以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。今のお答えは、人事院規則は初期の古いものだけ
れども、人事院規則のような定義でいいということですか。

○小島様 せめてこの程度は盛り込んだらいいかという趣旨です。。

○辻村会長 わかりました。

ほかにいかがですか。

どうぞ、種部委員。

○種部委員 ありがとうございます。

これから法律ということになるのだと思うのですが、ハラスメントの3要素、パ
ワハラは書いてあるので、セクハラは本当にこのとおり該当する中に含まれる形になる
のでしょうか。例えば、セクハラに関する言動は、本人が言った・言わないということの証
明が難しい。強姦とかと同じで、身体的に触られたことを刑法の構成要件として証明する
のは、現場では難しいと思います。セクハラについては、逆にパワハラと違って明確であ
る、セクシュアルだということがわかればすべて該当するということなのだと思います。

例えば、労働安全衛生法などで、言った・言わないをどうやって証明するのか。ただ相談のみで勧告しても、現場の環境が改善されないと意味がないと思います。環境改善を雇用主に対して求めたときに、その中に罰則を盛り込むという形にできるのでしょうか。

○辻村会長 どうぞ。

○種部委員 要は、実効性があるものにしたいということなのです。

○小島様 労政審のほうでは、パワハラ防止の方策として新たな犯罪類型を設けること、及び行為者等に対して民事上の損害賠償を請求する根拠を法律上新たに設けることが検討されましたが、今回は見送られ、中長期的課題になっています。

○辻村会長 ありがとうございます。

我々の報告書は、その中長期的展望のほうになってしまうようです。たとえ今度の改正には間に合わないとしても、今後のためにそういったことも書き込めればと思っておりますので、御報告していただいた内容や皆様の御意見などをその報告書に入れて、今後の、その中長期的な法改正に間に合うように働きかけていきたいと思っております。

納米委員、どうぞ。時間が押してきましたので、手短にお願いします。

○納米委員 先ほど山田先生から大学等では学生から学生へとかサークル内でのハラスメントも起こっているというお話がありましたが、これについては、学校側がそういうことが起こってしまうということを許容してしまったということで管理の責任をとるといふことなのですか。

○小島様 学校の管理運営責任として、学生同士で、例えば、学内でハラスメント行為が起きないようにする教育環境配慮義務があります。法的責任が認められるかどうかは事案によりますが、大学が学内から、生徒同士のハラスメントであったとしても、これを防止・排除する責任があると考えています。

○辻村会長 ありがとうございます。

時間の関係で、また後ほど時間があれば総括的な議論ができるようにしたいと思います。井田委員のご報告に移りたいと思います。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、ドイツの法制度について、井田委員から御説明をいただきます。よろしく願いいたします。

○井田委員 井田でございます。

本当は、ドイツにおけるセクシュアル・ハラスメントに関する法制の全体についてお話しできればよいのですが、私は専攻が刑法でありまして、労働法をにわか勉強して御報告するというのは無責任なことでもあろうと考えて、ここでは基本的に刑法に限定してお話しさせていただきたいと思っております。

まずは、スライドの2ページ目、ドイツ刑法における性犯罪処罰規定というところからお話ししたいと思います。

ドイツは、ローマ法継受国の中の優等生であり、歴史のある、かつ先進的な法治国家であることはよく知られている通りです。とりわけドイツ刑法とドイツの刑法理論とは、

いわばドイツの誇る、メイド・イン・ジャーマニーの伝統芸術品であり、強い国際的影響力をもっています。ドイツ語は、この領域でのリングア・フランカ（共通言語）といわれることさえあります。ドイツでは、この領域における刑法的規制のことを指して「性刑法（Sexualstrafrecht）」と呼ぶのが普通ですが、ただ、ドイツの法学部教育について見ますと性刑法は、教育対象からオミットされています（すなわち、授業で教えたり試験に出したりしません）。しばらく前に書いたエッセーをお配りしましたが、そこにもありますように、学生の中に被害体験を持つ者がいて、気分が悪くなったり、パニック状態に陥ることのないようにという配慮に基づくものです。私も、そのことを知って以来、遅ればせながら、自分の授業では、似たような対応をとっているところです。

ドイツでは、日本と違って、刑法典の外に特別刑法の規定が膨大な数、存在するということはありませんので、刑罰法規は刑法典に集約されています。その中でも中心は、刑法典第13章「性的自己決定権に対する罪」です。1973年の刑法一部改正により、風俗の保護ないし性道徳の保護から性的自由の保護への転換が行われ、章名が「性的自己決定権に対する罪」とされました。

この第13章の中には、強制性交等の性犯罪の処罰規定のみならず、ポルノグラフィ的表現物や児童ポルノを規制する規定も入っています。「ポルノグラフィ的表現物」というのは、やや違和感のある用語ですが、風俗の保護・性道徳の保護をモラリズムとして否定したときに、従来の「わいせつ」という用語も一緒に捨てたという経緯がありました。

このように、性的自己決定権は、過去に根強くあったモラリズムから脱却し、個人の権利保護としての把握を徹底させようとする、基本思想の転換を表現する象徴的な用語でありました。この概念は種々の内容を包括する上位概念です。性的表現へのアクセスを拒絶する防御権（見たくないものを見せられない権利）、身体的内密領域への侵入を排除する防御権、性的自己決定の能力の不十分な青少年等の保護といった複数の内容を含む包括的な概念です。

今からお話しするセクシャル・ハラスメント罪も、2016年の「性的自己決定の保護の改善のための法律」により新設され、刑法典第13章の性的自己決定権に対する罪の章の中に加えられた処罰規定です。

次のページに参りたいと思います。

新設のセクシュアル・ハラスメント罪について御理解いただくためには、ドイツの性犯罪処罰規定の全体像を知っていただく必要があります。ごく簡単に御紹介したいと思います。

性犯罪処罰規定の全体は、①被害者の意思に反して「性的行為（sexuelle Handlung）」を行う類型（性的攻撃、性的強制、強姦等）と、②意思に反することが法的に擬制される年少者、加害者と種々の従属関係に立つ者等に対しこれを行う類型とに分けられます。この点は、諸外国と（したがって、日本とも）基本的に共通した構造をもっています。

キーとなる概念は「性的行為」の概念です。ドイツ刑法は、この概念を重い類型とより

軽い類型に分けるという二分法（日本もそうですが）をもはやとっておりません。性的行為の概念自体は統一的に理解しますが、ただ、「膣性交（Beischlaf）」または「身体への侵入をともなう性的行為」を行うことを複数ある刑の加重事由の1つとしています。

ここにいう「性的行為」については、通則的な制限があり、「それぞれの被害法益との関係で一定の重大性をもつもの」に限られるとされています（刑法184条h第1号）。その重さに達しないもの、したがって、これまで犯罪とされてこなかったものが新設のセクシュアル・ハラスメント罪の対象とされることとなります。重大性条項ゆえに、これまで処罰範囲から除外されてきた行為の典型は、着衣の上から被害者の胸や尻に軽く触れる行為等です。従来は、それが侮辱罪にあたりとされる場合を除き、ドイツでは処罰されてはこなかったのです。

いわゆる性交同意年齢は14歳で、刑事責任年齢と同じに設定されています。日本よりも1歳高く、フランスよりも1歳低いということになります。公訴時効についても近年改正があって、時効の開始は被害者が満21歳になるまで停止して、それまで進行しません。強制的性交等であれば時効期間は20年でありますので、被害者が41歳になるまでは被害者が幼いころに受けた性的被害について起訴が可能ということになります。

最近の動きに参ります。ここでは、幾つかありますけれども、2つの動きについて御紹介したいと思います。

一つは、2016年、一昨年、11月4日の第50次刑法一部改正法、これは別名「性的自己決定の保護の改善のための法律」です。もう一つが、性刑法改正委員会の最終報告書、これは去年の7月に出されたものですが、この2つについてのみ紹介したいと思います。

前者の第50次刑法一部改正法の眼目は、これはドイツも批准しています欧州評議会による条約、要は「イスタンブール条約」の趣旨を国内法として具体化するということになりました。相当の議論はありましたけれども、従来の強制的性交等罪の要件とされていた暴行・脅迫要件を外すことといたしました。あわせて、この法律により新設されたのがセクシュアル・ハラスメント罪、刑法184条 i であったわけであります。

もう一つの性刑法改正委員会・最終報告書ですけれども、これは昨年7月に司法大臣宛てに提出されたものです。司法大臣が委嘱した13人の委員、うち過半数の7人が女性でありますけれども、それから成る委員会でありましたが、ただ、これは全員が法律家で、大学教授、検事、刑事を専門とする裁判官等が作成したのがこの報告書でした。ただ、ページ数は1397ページという分量でありまして、現行刑法について61項目の改正を提案しています。

例えば、14歳という年齢要件については、全員一致で維持すべきであるとして、要するに、引き上げにも引き下げにも反対しましたが、ただ、加害者・被害者間の年齢の差がわずかな場合には加害者は処罰されないことを明記する規定を設けるべきだ、という提案が加えられました。提案の数は合わせて61でありました。セクシュアル・ハラスメント罪についての提案については、後で御紹介します。ちなみに、冒頭でドイツは法治国家

の優等生という話をしましたけれども、2000年代、要するに、21世紀に入って、刑法一部改正だけで100回以上行っているという驚くべき事実があります。

スライドの5ページ目にまいります。セクシュアル・ハラスメント罪の新設の背景というところです。

セクシュアル・ハラスメント罪をつくるときには、労働法上のハラスメント規制との関係が一番の問題となります。私の知る限りでは、フランス法は刑法と労働法とで基本的に定義を同一・共通にしているのに対して、ドイツは2016年にこのセクハラ罪を新設するときに、労働法におけるセクシュアル・ハラスメントの定義とは異なった、つまり、概念の外延として大幅に狭い行為の類型化を行いました。そう申しますよりも、立法理由書を読む限りは、労働や教育の現場における性的嫌がらせ行為に対応するという問題意識は皆無でありまして、専ら従来のドイツの性犯罪処罰規定では処罰されてこなかった、処罰のいわば間隙部分を埋めることによって、個人の性的自己決定の保護をより充実させるということが書かれています。

実は、本罪新設には、非常にはっきりした政治的な背景があります。それは、日本でも報道されました、2015年大晦日から2016年元旦にかけて起こった「ケルン事件」です。主として外国人（その多くは難民申請者でないかといわれていますが）により数多くの性的暴行が行われました。1000件以上の刑事告訴がなされ、うち400件以上は性犯罪によるものとされます。この事件はメルケル政権の移民政策に対する批判を大きく強めることとなりますが、同時に、当時日程に上っていた刑法一部改正案（イスタンブール条約の趣旨に従い、暴行・脅迫要件を削除する刑法一部改正案）の中に急遽、取り込まれてこれが法律となるという結果をもたらしたわけです。

次のスライドを見ていただきたいのですが、刑法からドイツ法全体に目を向けますと、セクシャル・ハラスメントを法的に禁止する連邦法として、一般均等待遇法（AGG〔通称は「反差別法」〕）という2006年に制定された連邦法が存在します。これは、EUの4つの「指令」を国内法化するもの（これらは指令ですので、直ちに加盟国に対する法的効力がないので、国内法化する必要があります）ですが、その趣旨をさらに徹底して実現しようという意図したもので、「人種、民族的出自、性、宗教、世界観、障害、年齢、性的アイデンティティ」に基づく差別的扱いを国との関係のみならず、私法上の雇用関係やその他の契約関係においても禁止するものです。この法律の第3条（概念規定）の第4項に（従来は就業者保護法にあった）セクシャル・ハラスメントの定義が新たに設けられました。

仮訳でここに書いておきました。すなわち、「セクシャル・ハラスメントは、次の場合には、本法第2条第1項第1号から第4号との関連での不利益待遇となる。すなわち、その人が望まない、性的動機に基づく行動---その中には、性的行為、性的行為の要求、性的動機に基づく身体的接触、性的内容の発言、ポルノグラフィ的表現物を見せたり、見えるところに掲示すること等が含まれる---が、その人の尊厳を害することを意図して行われるか、またはその人の尊厳を害する結果を生じさせるとき、特に、威圧、敵対、蔑みまたは侮辱

をその特性とする環境が形成されるとき。」

この規定によって、一般均等待遇法の禁止する不利益待遇の一つにセクシュアル・ハラスメントが含まれることとなります。そうしますと、まず、この法律の第7条、AGG第7条によって、就業者に対するセクシュアル・ハラスメント行為は、まさに不利益待遇として法的に禁止され、それを行う使用者であれ、就業者であれ、契約違反ということになります。これが7条です。

第12条で、使用者に対して、そういった不利益待遇を生じさせない措置をとる法的義務があることが明記されています。

この被害者のほうには、第13条で不服申し立ての権利があり、その対象が列挙されています。第14条は、使用者側がきちんとした対応をとらないときは、就労を拒む権利があるということが規定され、第15条で損害賠償の権利があること。

第16条には、権利行使を行ったときに、それを理由として不利益扱いを受けないこと等の規定が設けられております。

さて、刑法にもう一回戻りますと、刑法のセクシュアル・ハラスメント罪、これはスライド4枚目の真ん中あたりに、これも仮訳を示しました。中心の規定、第1項についてだけ見てみますと、「他人に対し、性的動機に基づく態様で身体的接触行為を行い、これにより他人を不快な気持ちにさせた者は」ということで、2年以下の自由刑また罰金に処するとされています。

刑法のほう特色は、身体的接触を必須とするところにあります。口頭による場合、振る舞いによるものは含まれません。問題となるのは、性犯罪、日本で言う強制わいせつ罪でありますけれども、性的攻撃・性的強制罪との関係で、その区別です。立法者は、この点を次のように説明しています。性的強制罪等の従来の性犯罪処罰を予定している性的行為、これは一定の重大性を持つものに限られる。被害法益との関係で重大性を持つものに限られる。これは前にお話ししたとおりです。それに達しないものが本規定の対象となるということで、着衣の上から胸・尻・陰部を触る行為、あるいは口や首筋にキスをする行為というのが新設のセクハラ罪に当たる典型的行為とされると言われているところです。

これに対して、法案の趣旨説明書によると、身体的接触があっても、例えば、軽く抱擁する行為とか、頬にキスをする行為等はこれに当たらないとされています。従来の処罰の下限をさらに下回る行為を犯罪としたわけですがけれども、刑事罰の対象とするわけですので、それなりの重さを持つ必要がある、こういうことであります。

これに対し、身体的接触のないハラスメント行為（口頭ないし振る舞いによるもの）は、原則として犯罪とならないということになります。例外的に、侮辱罪（刑法185条。日本と異なり公然性を要件とせず、きわめて多用されています）に該当する、程度の著しい場合や、つきまとい罪（ストーキング罪〔刑法238条〕）の狭い要件（たとえば、「執拗に被害者に場所的に近づく」など）にあたる場合にのみ犯罪となるということになります。これらの場合には、身体的接触がなくても処罰されるということになってきます。

先ほど言及した最終報告書は、この規定について、削除すべきであるという少数意見もあったが、多数意見は基本的にこれを維持すべきだとしています。ただ、「性的動機に基づく」という定義は、要件としては主観的に過ぎるのではないかと、より客観的に規定し直すべきだという提案をしています。統計については、おととしの末にできた法律ですので、昨年の統計は出ているはずなのですが、警察統計を見たところ、件数はわかりませんでした。

以上のところから、少し最後のところ、ドイツ法との比較で、日本法との比較で何が得られるかということについて簡単にお話ししたいと思います。

ドイツでは、労働法上のセクシュアル・ハラスメント行為のうちで、身体的接触のない単なる口頭ないし振る舞いによる場合というのは、原則として刑事罰の対象としていないということが明らかとなりました。私は、ヨーロッパの処罰規定を全て見たわけではありませんけれども、身体的接触のない、単なる口頭・振る舞いによる場合、どこまで犯罪にするかについては、各国の対応は異なっています。既にこの委員会でも御紹介がありましたように、フランス刑法では原則的に反復的に行われるということを要求していて、ただ、例外的にこういう場合だったら反復的でなくてもいいですよというケースを類型化して示すというやり方をしています。

ことしの8月にフランス刑法は一部改正があって、セクシュアル・ハラスメントの定義の中に、セクシズム、性差別主義というのでしょうか。そういう用語が入ると同時に、反復性がなくても可罰にする場合をさらにつけ加えて類型化して規定するという改正が行われたと聞いています。

私の知る限りでは、最も広い処罰範囲はベルギー刑法で、性的なものであるかどうかに限らず、人に対する嫌がらせ行為を一般的に処罰の対象とし、人種的なもの、民族的なもの、性的なもの、宗教的なもの、あるいはハンディキャップ、障害を理由とするもの等々については、刑を加重しているものがベルギー刑法です。

そう見てきますと、ドイツ刑法はフランス刑法やベルギー刑法と比べてさらに限定的な立場をとっており、言いかえれば、基本的には労働法制、先ほど御紹介した一般均等待遇法に委ねるという立場をとっていると要約することができます。

それを比べたときに、日本法をどういうふうに位置づけられるかということなのですが、日本においては、「迷惑行為等防止条例」というものが存在しています。都道府県によっては、「公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例」といった名称を持っています。そこに性的な迷惑行為を広く処罰する規定が設けられています。当然ですが、これは立派な刑法の規定であって、懲役刑も予定されています。そこでは身体的接触は必ずしも要件となっていないので、卑猥な言動とされるものとか、盗撮行為、これは下着の部分に限定されない盗撮行為も処罰の対象とされ、さらに、つきまとい行為についても、これは特に最近、都道府県の条例でその範囲は拡張する傾向にあり、ストーカー規制法で処罰の対象とする前段階の行為を幅広く犯罪としているということが

あります。

そこで、処罰の対象となる行為という点でいいますと、ドイツのセクシュアル・ハラスメント罪よりも、さらに言えば、フランスとベルギーの法律と比べても、はるかに広い処罰範囲を持っているとすることもできます。例えば、ドイツの盗撮行為の処罰範囲というのは、被害者が住居内にいる場合、風呂やトイレ内にいる場合に限定されていますので、相当に限定されているわけであります。つきまとい行為についても、ドイツのストーキング罪の処罰範囲はかなり限定されています。

他方で、これは重要なのですけれども、日本の条例の場合、性的迷惑行為について、公共の場所、公共の乗り物といった場所的な限定があります。この点では、そういう限定のない、例えば、ドイツのセクシュアル・ハラスメント罪よりもさらに狭くなっていて、職場や教育機関における性的迷惑行為に対しては適用が困難な規定になっています。私の知る限り、そうした行為に適用された例もありません。

そこで、まとめますと、現在の日本法のもとでは、職場における行為について見る限りは、身体的接触があったとしても、強制わいせつ罪の程度に至らないような行為、例えば、着衣の上から胸を触るといった行為は、ドイツでは犯罪とされるに至ったわけですがけれども、犯罪とならないということになりますし、また、単なる口頭ないし振る舞いによる性的嫌がらせ行為も、仮にそれが反復された程度の著しいものであったとしても、フランスやベルギーでは犯罪になるのですけれども、日本ではドイツと同じように犯罪にならないということになります。

電車の中の痴漢行為と、職場における行為を区別して扱うのは妥当か、合理性があるかどうかということについて言えば、確かに前者、電車の中に行為については、労働法等による保護がない、後者についてはあるというのは一つの区別の理由ということになるだろうと思いますけれども、なお立ち入った検討が必要で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。

ドイツのセクシュアル・ハラスメント罪については、これまで文献もなかったようですし、余り知られていなかったようですので、大変貴重な御報告をいただいたと思っております。

何か御質問はございますでしょうか。

種部委員、どうぞ。

○種部委員 ありがとうございます。

先ほどの質問とも関係があるのですけれども、例えば、ドイツではこの着衣の上から触ったということも処罰の対象となっているということなのですけれども、これはどうやって証明するというか、どういう構成要件が満たされると犯罪として処罰に至るのでしょうか。

○井田委員 構成要件自体はレジユメの4ページ目の真ん中にある、「性的動機に基づく

身体的接触行為を行い、その結果として、他人を不快な気持ちにさせ」ることが構成要件です。

ご質問は、恐らく証明のことをお尋ねになっていると理解しました。証明については、通常の刑事裁判の一般の原則が当てはまります。例えば、たまたまそこに防犯カメラがあったというのであればその映像が証拠になるかも知れませんが、あるいは、その後の被害者の行動を、例えば、同僚が見ていて、同僚に被害を訴えたということがあれば、その同僚の証言が重要な証拠になるということもあるでしょう。これは弁護士の先生のほうがはるかに詳しいと思うのですが、そういう形で証明されるという点ではドイツも日本と違いはないと思います。

○種部委員 例えば、今、日本でも、強制わいせつとかになりますと、わいせつ行為を証明するときに、DNAなどを検出して本当に接触があったかということを証明しない限り、実際の運用は程遠いです。カメラとかで見ていた証拠があればいいとか言われて、供述とか、そういうものがとればいいのですけれども、物ではなかなか証明するのが難しいのではないかと思ったので、どうやって運用されているのかなと思った次第です。

○井田委員 ドイツについて、何か特別な、日本にないような証明手段があるというのは聞いたことがありません。一般論としていいますと、非常に難しい問題であって、被害者の利益保護と、疑わしきは被告人の利益にという証拠法上の大原則とがぶつかり合うところだと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

木幡委員、どうぞ。

○木幡委員 どうもありがとうございました。

1点質問したいのですが、このケルン事件というものがきっかけでムーブメントが起きたということで、その11月には新設で法律ができています。非常にスピーディーだなと思うのですが、メディアとかの動きとかがすごくあったのか、そのあたりはどうなのでしょう。

○井田委員 事件後のメディアの対応が規定の新設にどう具体的に影響したのかについては、私はフォローしておりません。

ただ、ドイツは、先ほど申し上げましたように、2000年代に入って100回以上刑法を改正しているということに示されているように、生じた問題に非常にスピーディーに立法的な対応を行う国であることは間違いありません。この規定についても、年の初めに事件があり、年末には刑法改正に至っているわけですので、別途、その時点で性刑法についての改正案が準備されていたということ、また政権の移民政策にふれるイシューであったということ差し引いて考えても、きわめて迅速な対応であるといえます。

○木幡委員 日本でも、やろうと思えばこのぐらい早くできるのでしょうか。

○井田委員 どのぐらい刑罰法規を設けることの必要性・緊急性があるかということも影響しますが、刑法典の一部改正を行おうとするのであれば、所轄の法務省内部で検討し、法制審部会でじっくり議論した上で、法制審総会で決議し、法務大臣に答申を行うという手順がとられる必要がありますから、改正法が国会で成立するまで5年ぐらいかかるかもしれません。

○木幡委員 5年。

ありがとうございました。

○辻村会長 ほかにいかがでしょうか。

山田委員。

○山田委員 またセクシュアル・ハラスメントの定義にかかわる問題なのですが、これは、いわゆるパワー、権力というものは全く抜けていると解釈してよろしいでしょうか。

○井田委員 私も、基本的にはそういうふうに理解しました。

ただ、一般均等待遇法3条4項の定義の最後のところに、「・・・威圧、敵対、蔑みまたは侮辱をその特性とする環境が形成されるとき」という文言が入っていますので、そこに権力関係ないし上下関係を感じさせるものがありますけれども、基本的にはパワハラではなくてセクハラ、セクシュアル・ハラスメントを補促するという規定になっているものだと思います。

○山田委員 全く別建てということで、もちろんパワーが入っていれば当たり前で、入ってなくても別建てということですね。

○井田委員 私が一般均等待遇法の全体を精査してくればよかったですけれども、ここだけをつかんで見ておりました。もしかすると、どこかにパワハラについての明文の規定があるのかもしれませんが。

○辻村会長 可児委員、いかがですか。

○可児委員 このセクシュアル・ハラスメント罪、刑法184条 i ②の特に重いケースなのですからけれども、これはどういったケースが一般的に想定されているのかということと、何か例示みたいなものがどこかに存在するのかということをお教えください。

○井田委員 特に重いケースの例示は、「その行為が複数の者により共同して行われたとき」です。このときには、原則として特に重いケースとするということです。ドイツ刑法において非常にしばしば使用される立法技術であり、「原則的加重事例」と呼ばれます。

「特に重いケースについては刑を加重する」と規定した上で、重いケースの例を摘示しているのです。まさに例示列举です。例示されたケースにあたる場合でも、特別な事情があれば刑を加重しなくてもよいし、それ以外のケースでも重さの点で同等の場合であれば刑を加重することができるのです。ちなみに、先に言及した最終報告書は、この第2項を削ることを提案しているところです。

○辻村会長 ありがとうございました。

ほかにいかがですか。

私のほうから確認ですが、セクハラ罪の保護法益は、身体的自由、性的自由とか、あるいは性的人格権でしょうか。先ほど2006年の反差別法についても触れられましたので、小島報告に出てきた「平等」アプローチか「人格権」アプローチかということが問題になるともいますが、これは反差別法の流れで出てきたのではなくて、刑法のほうのわいせつ罪などから拡大してきたわけですから後者ですね。

○井田委員 そうです。本罪の保護法益が性的自己決定権であることについて異論はありません。個人の性的自己決定をよりよく保護するために規定であるという理解です。

○辻村会長 性的自己決定権ですね。

○井田委員 ただ、ドイツにおいては、性的自己決定の背後には個人の人格権、人間の尊厳がある、そういう発想をしています。

とはいえ、人格というのでは余りにも漠としているので、それを具体化したときに性的自己決定という個別領域が出てくるという理解です。

○辻村会長 「人格権」的なアプローチのほうだということですね。

もう一点確認ですが、フランスと違って、定義の中に反復性の要素がないのですけれども、これはフランスについても、反復性を要件にすると1回目の重大なセクハラを対象にできないというおかしなことになるので、井田先生のお考えとしても、この反復性要件は要らないということですね。

○井田委員 反復性を不可欠の要件とするのはおかしいと考えます。ただ、フランス刑法も反復でなくてよい場合を類型化して増やすという傾向にあるようですが。

○辻村会長 例外があるから。

○井田委員 目指している方向は近いところにあるのではないかと思います。

○辻村会長 もう一点伺いますが、セクハラ罪を刑法改正で導入することは日本では難しいかもしれませんが、構成要件的に言えば、強制わいせつ罪か何かの次にこういうものが入る可能性は、論理的にはありますか。

○井田委員 問題は、迷惑行為等防止条例が処罰の対象としている行為との関係です。そこはネグってしまって、基本的には労働法で規制されている、あるいは教育法で規制されている領域であっても、一定のものについては刑事罰を設けるとするのは不可能ではないと思うのですけれども、ただ、労働法あるいは教育法による法的保護がある以上、まずはそれに対応すべきであり、どうしてもそれでは十分な保護ができないというときに、初めて刑法が重い腰を上げて出ていくというのが刑法の基本的なあり方なのです。そこで、労働法等による保護を先行させずに、いきなり刑法を登場させることはできない、とわれわれは考えるのです。病気を治すためにはまずは投薬を試みるべきで、いきなり外科手術すべきではないということです。

○辻村会長 ただ、考え方によっては、さきほど象徴法と言われましたように、日本にはセクハラ罪がないという閣議決定なども問題になりましたけれども、どこかでセクハラ罪があるということで抑止効果があるかもしれないという感じはするのですがいかがでしょ

うか。迷惑行為等防止条例はセクハラ罪だと認識していいのですか。セクハラ罪が日本にはないという言説に対して、あると言って、これを挙げることは可能なのでしょうか。

○井田委員 一種のですね。

○辻村会長 一般にそのように理解されているのですか。

○井田委員 恐らく我々がセクハラでイメージをするのは、職場あるいは教育機関。それに比べるとちょっと違います。それは先も申し上げたように、労働法等によるほどのある領域とそれが無い領域との違いということなのです。

○辻村会長 納米委員。

○納米委員 性的自己決定といったときに、例えば、売春することも性についての自己決定の中に含まれるのでしょうか。ドイツでは売春が合法化されているということを知ったことがあるのですが。

○井田委員 そうです。

たとえば、売春者を背後で搾取する行為等は、自己決定を侵害ないし制約する行為として理解されているのです。搾取され、その道から逃れられない状況になるということ自体は、自己決定に対する制約ということ。売春者と同一の生活共同体で「ひも」となって一緒に暮らすというのも犯罪となるのです。ドイツ刑法は、それも反道徳的だから処罰するというのではなく、個人の性的自己決定権の保障という見地から処罰の理由を説明するのです。

○辻村会長 ありがとうございます。

この機会ですから、どうぞ。

○小島様 先生の報告から外れてしまうのですけれども、先ほど定義の件で山田先生から質問された件について、ここでお答えさせていただきたいのですけれども。均等法の対価型と環境型の話と、このパワハラの3要素はどういう関係になるのかという御趣旨だったと思います。

私の理解だと、対価型セクハラというのは、①性的誘惑があって、②拒絶をして、③雇用上の不利益を得るといふ、その因果関係があり、③の雇用上の不利益に注目した概念が対価型であり、即ち性的要求を拒んだら配転された、解雇されたという3番目の不利益のところに注目すると対価型になりますが、これが被害者の雇用環境を阻害することは間違いないわけです。環境型の一番典型的なものとして対価型をあげているのであって、セクハラ概念としては、基本的には雇用環境を害するという点だと理解しております。

それで、このパワハラ概念の3要素とセクハラの関係なのですから、3番目の要素である就業環境を害するという点が主要な要素になってくる。

セクハラとパワハラの違いと先ほど御質問があったのですけれども、性的言動、性的な問題がセクハラという位置づけです。

○辻村会長 パワハラの中にセクハラがあるというくくりではないですね。当然、はみ

出していますよね。性的言動ということではみ出さないといけないですよ。

○小島様 そうですね。重ならない部分もあるということですね。

○辻村会長 パワハラの方は、権限関係が要件になってくるということですね。

○小島様 そうです。

○辻村会長 ありがとうございます。

井田先生も、どうもありがとうございました。

ドイツの刑法では、環境型は問題にならないですよ。これは労働法だけですね。

○井田委員 そうです。

○辻村会長 確認できました。ありがとうございます。

それでは、時間が来ましたので、お二方の御報告はこれで終わらせていただきまして、あとは、事務局から、今後の報告書作成に向けた対応について、今後の対応について、御説明をお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 資料4をご覧くださいと思います。

この専門調査会における今後の対応について、御説明させていただきます。

まず、1ページ目でございますが、この専門調査会では、この春以降、重点方針に盛り込むべき事項について御審議いただきました。それが6月の重点方針2018だったり、あるいはセクハラ緊急対策の策定につながっていったところであります。

これまで、5回にわたりまして、有識者、関係省庁からヒアリングを行ってきたところでございまして、本年度内に報告書の取りまとめをさせていただきたいと考えております。次回と次々回、あと2回程度開催をして、取りまとめをさせていただきたいと思っております。

2ページ目以降でございますが、これまでヒアリングを行ってきた有識者、関係省庁、ヒアリング内容についてまとめたものでございます。諸外国の法制度、国内の教育・スポーツ・民間部門等、各分野における取組状況や課題についてヒアリングを行ったところでございます。諸外国の関係、きょうも御議論がございましたけれども、ハラスメント防止法だったり、あるいは差別禁止法、そういったものによって法制化を行って対応している国が存在しており、こうした内容を報告書に盛り込んでいきたいと考えておるところでございます。

3ページ目でございますが、報告書の骨子案の大まかなイメージでございます。まだ事務方につくった粗々のものでございますので、次回以降の専門調査会におきまして、委員の皆様方からいろいろ御意見をお伺いしたいと思っております。柱といたしまして、Iでございますが、国内における法制度の状況、均等法、人事院規則のスキームがあるということで、これまでの経緯、定義、法制度の概要等について盛り込んでいきたいと考えております。IIの国内における取組状況でございます。行政機関における取組、6月の緊急対策の話を見せていただきました。次回の専門調査会では、緊急対策のフォローアップをさせていただきたいと思っております、その内容について盛り込みたいと考えております。III、

これが諸外国における法制度、ここに書かれている内容について、これまでヒアリングを行ってきましたが、その特徴を類型化してわかりやすく整理していきたいと考えてございます。

裏のページに行ってくださいまして、今後の課題ということで、これまでのヒアリング、委員の皆様からいただきました御意見を踏まえまして、取りまとめていきたいと考えております。

次回の予定でございますが、1月21日の月曜日の10時から開催させていただきたいと思っております。6月のセクハラ緊急対策の実施状況についての関係省庁ヒアリング、それから、この報告書の骨子案について、委員の皆様方から御意見をお伺いしたいと考えております。

以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして、第97回「女性に対する暴力に関する専門調査会」を終わらせていただきます。

どうもありがとうございます。