

平成 30 年 4 月 23 日

セクシュアル・ハラスメントの防止対策の推進について

女性に対する暴力に関する専門調査会

会長 辻村 みよ子

今般の「セクハラ」の報道に関連して財務省の福田事務次官による辞任表明があった件について、今後も事実関係が究明される必要がありますが、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の会長として一言申し上げます。

セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という。）は、一般に、意に反する「不快な性的言動」のように定義されておりますが、これは、男女が互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するもので、あってはならない重大な人権侵害です。

このような人権侵害をなくすことは、「女性の活躍」を論じる場合の、基本的な大前提であるとも言えます。

セクハラには、いわゆる対価型と環境型の 2 つがありますが、そのいずれにおいても、性的な行動のみならず、性的な内容の発言も含まれるところです。性的な内容の発言が、被害者の尊厳を軽んじる人格権侵害に当たる場合があるだけでなく、（女性記者の取材などの）就業環境を害する場合があります。

第 4 次男女共同参画基本計画においては、具体的な取組として、雇用の場におけるセクハラのみならず、教育・研究・医療・社会福祉施設で発生する被害やスポーツ分野等における被害についても、効果的な防止対策を講ずることとしています。

セクハラは、被害者が声をあげづらく、被害が潜在化しやすい傾向にあります。

同時に、多くの場合、加害者側との関係性において、被害者は弱い立場にあり、その立場の相違につけこむ形で、被害者の意志に反して行われているといえます。

職場におけるセクハラについては、職場における対策として、当該労働者がそれにより労働条件につき不利益を受けたり、就業環境が害されることのないよう、事業主が雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされています（男女雇用機会均等法第11条）。今回の事案においても、とくに、職場環境配慮義務の点に加えて、被害者の保護・救済の点で、十分な配慮が必要とされるところです。

国家公務員に関しましても（人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等））、各省各庁の長の責務として、セクハラ防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、そのような問題が発生した場合において、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならないこと等が定められているところです（同第4条）。

今後、政府におかれましては、このように事業主の責務が制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、セクハラ行為者に対する厳正な対処や再発防止の徹底、被害者の保護・救済などの取組を強化していただきますよう、よろしく願いいたします。