

## 自己紹介

仁井田典子と申します。私の方からは、職場におけるハラスメントとはどのようなものがあり、それに対する法制度はどのようになっているのか、困ったらどこに相談すればよいのかについて、ここでは、特に職場で起こりやすいと考えられる、セクシュアルハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティハラスメントの3つに注目してお話をしたいと思います。

2008年12月、当時20代の大学院生だった私は、女性の労働問題に関心を持っており、「女性ユニオン東京」という個人で入れる労働組合に加入しました。日本の労働組合の多くは、企業ごとに正社員のみが組織されている企業別労働組合で、会社に入社すると同時に労働組合の組合員となり、会社を辞めると同時に組合を辞めるユニオンショップ制をとっています。(どのような労働組合でも、組合費は毎月納めなければならないので、ユニオンショップ制の場合には給料から天引きされます。)それに対して個人加盟の労働組合は、正社員でなくても、どこの会社に所属して働いている人でもひとりでも入れる労働組合です。

## 1 ハラスメントとは

ハラスメントを直訳すると「嫌がらせ」です。Sexual harassmentとは1970年代はじめにアメリカ人フェミニストがつくった造語で、日本では1980年代末に使われ始め、1989年に「セクハラ」がユーキャン新語・流行語大賞の新語部門金賞を受賞しました。ちょうど、1986年に男女雇用機会均等法の施行により、女性が社会進出し始めた時期です。セクシュアルハラスメントを除けば、〇〇ハラスメントの多くは和製英語で、海外では通じないかと思います。(ただし、モラル・ハラスメントは、フランスの精神科医である、マリー＝フランス・イルゴイエヌが提唱した言葉です。)

東京新聞2019年6月28日朝刊によれば、都道府県の各労働局に寄せられた労働関係のトラブルの相談状況のなかで、いじめ・嫌がらせなどパワハラ相談件数が2009年から2018年のあいだで約3倍となっています。また、東京都労働相談情報センター(東京都産業労働局の出先機関)によれば、東京都における職場の嫌がらせをはじめとする人間関係に関する労働相談件数が増えています。(マタニティハラスメントの相談は2015年までは相談件数が0件となっていますが、これはそうした問題が起きていなかったのではなく、社会のなかで問題として認識されていなかった、法整備が整っていなかったためだと考えられます。ちなみに、2017年(平成29年)からは企業にマタハラ防止措置をとる義務が課せられました。)

ハラスメントの相談が急増した背景としては、①企業経営者に対して、労働者の諸権利を守るために活動する労働組合などの組織がなく、労働者と使用者のパワーバランスが崩れたこと、②多様な就業形態や雇用契約がみられるようになったこと、仕事の成果に応じて給与・昇格を決定する成果主義が導入されたことにより、同じ職場で働く労働者同士が連帯することが難しくなったことなどが挙げられます。

## 2 ハラスメントの事例

### (1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントは、「性的な嫌がらせ」のことを指します。一般的に加害者が男性で被害者が女性であるとイメージされやすいかもしれませんが、もちろん逆の場合も考えられます。また性的なことにかかわる嫌がらせということなので、同性間でも起こる可能性があります。

ここでは、セクシュアルハラスメントのなかでも、就活の際に起こったハラスメントの事例を挙げています。

### 事例①

(この資料の最後に添付していますので、ご確認ください。)

## (2) マタニティハラスメント

マタニティハラスメントとは、「妊娠・出産、育児休業に対する嫌がらせ」のことです。先ほど、東京都労働相談情報センターに寄せられたマタニティハラスメントの相談件数が2015年まで0件となっていました。それは社会のなかで問題として認識されていなかったり、法整備が進んでいなかったりしたためであると説明しました。もちろん、女性を中心に問題として認識していた人たち、苦しめられた女性たちはたくさんいるものと考えられます。連合が2013年に働く女性626名を対象に行った「マタニティハラスメントに関する意識調査」では、妊娠経験者の4人に1人が「妊娠したら解雇された」「会社に育児休暇の規定はないと言われた」「妊娠中に残業や重労働をさせられた」などの被害にあったことがあると回答しています。

### 事例②

Aさんが産休・育休のお願いをしたところ、その職場では産休・育休の取得実績がなく、「え？本当に産休も育休もとるの？」といった内容の発言を受けた。同僚からも「この忙しい時期に」と、わざとAさんに聞こえるように発言。結局、Aさんは育休後に復帰したものの、職場の人間関係に耐え切れず会社を辞める。

## (3) パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、「権力や立場を利用した嫌がらせ」のことを言います。その多くは立場が上の人が加害者、立場が下の人が被害者ですが、そうでない場合もあります。たとえば、昇進したての上司に対して、部下がこぞってその上司の命令を無視するといった場合は、部下が加害者、上司が被害者となります。

### 事例③

Bさんは事務職の正社員として入社したが、清掃パートへの配置転換(同一企業内において職務配置、勤務場所を変えること)を言い渡され、「嫌なら辞めろ」と言われた。会社側が従業員を自主退職に追い込むために配置転換の命令を出し、仕事をとり上げられたり、無視されたりするなどの同僚からのいじめを受けて辞めていく人々を何人もみていたBさんは、コミュニティ・ユニオンに相談し、会社側と団体交渉(労働条件の改善などを求めて、労働組合が主体となって使用者側と交渉を行うこと)を始める。交渉の結果、Bさんの配置転換は撤回され、事務職に戻ることができた。

## 3 ハラスメントが起こるメカニズム

ハラスメントは、加害者が被害者の存在を軽視することによって生じる。社会的地位のある人に対しては、相手に十分に配慮して行動することからハラスメントは起こりにくいものの、自分より社会的地位の低い人に対しては、そうした配慮を怠ってしまいやすく、結果としてハラスメント行為を行なってしまいやすい。たとえば、社員が社長に対してハラスメント行為をすることは考えられにくいですが、就活生などに対してハラスメント行為を行なってしまいやすいと考えられます。

また、ハラスメントは、被害者の存在を軽視することによって生じるため、被害者にとって人間としての尊厳を傷つけられる行為となり得ます。

## 4 ハラスメントの境界線

ハラスメントとみなされる行為とそうではないとされる行為との境界線は、人によって異なるだけでなく、時代や社会によっても異なります。

たとえば、すでにお話したように、セクシュアルハラスメントという言葉が登場する以前からそれらに相当する行為が社会のなかで存在していましたが、女性の社会進出が始まった1989年、そうした行為が問題として認識されるようになっていくなかで「セクハラ」という言葉が広まっていきまし、1970年代にアメリカでセクシュアルハラスメントという言葉がつくられてから、1980年代おわりに日本で言葉が広まっていくまでにはかなりの時間差がありました。

## 5 被害者に問題があるのか？

ハラスメントの被害者に対して、「本人に問題があったのではないか」といった心無い声がかかれることがすくなくありません。けれども、被害者になにか非があったとしても、それにより加害者が被害者の人間としての尊厳を傷つけてよいということにはなりません。被害者に非があるから、被害者に対してなにをしても許されるという論理は、加害者が自身の行為を正当化するものでしかないことを覚えておいてください。

## 6 被害者に対して周囲はどう対処するか？

もし、自分の身のまわりでハラスメントの被害に遭った人がいたら、次の①～④を参考にして対処してください。

①ハラスメントの被害者本人に「非があったのではないか」といった言葉や態度で接しない。  
→これまでみてきたように、ハラスメントの被害者はハラスメントによってすでに人間としての尊厳を傷つけられているので、それにさらに塩を塗るような行為や発言は「二次被害」と呼ばれます。そうした「二次被害」の加害者にならないようにしてください。

②いつ、どこで、誰に、何をされた、それに対してどのように反応したなどといった、記録（電話・メールを含む）をとっておくよう言ってあげる。

→裁判などの証拠となるほか、被害者が自分に起こった出来事を整理することで、本人が今後どのように対処していくかを考えるのを助ける効果があると思います。

③相談機関へ連絡するよう情報提供し、被害者本人が必要とする場合は相談の場へついて行く。

④あくまでも、どう対処するかを決めるのは被害者本人である。

→知らないところで一人で行くのはただでさえ心細いことかと思しますので、本人の求めがあった場合は、ぜひ一緒に行ってください。ただ、相談に行くのか行かないのか、相手側と闘うのか闘わないのかといったことは、本人の決断に従ってください。そうしないと、特に事態が本人の思うように進まなかった場合に「あなたがそう言ったからそうしたのに」と、関係性が壊れてしまう原因になる場合が考えられますので、特にご注意ください。

## 7 職場におけるハラスメントに関する法制度

### (1) セクシュアルハラスメントに対する法制度

セクシュアルハラスメントについては、事業主は、「労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない」（男女雇用機会均等法第11条）とされています。

なお、2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化されたことにより、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生などの求職者、個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生などに対してもセクシュアル・ハラスメントなどを行ってはならないものであることが指針として示されました。

### (2) マタニティハラスメントに対する法制度

マタニティハラスメントについては、まず、男女雇用機会均等法第9条3項に、事業主は、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、育児休業を要求したこと、育児休業を取得したことを理由として、解雇やその不利益な取り扱いをしてはならないとされています。また、育児・介護休業法の第10条には、事業主は、労働者が育児休業を申し出たこと、育児休業したことを理由に、解雇やその他の不利益な取り扱いをしてはならないとされています。

### (3) パワーハラスメントに対する法制度

2020年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となり（中小企業主に対しては、2022年4月1日から義務化され、現在は努力義務とされている）、職場におけるパワー・ハラスメントとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③までの要素を全て満たすもの」と定義されています。ただし、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません」。

これまでみてきた職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントの防止のために必ず講じなければならないこととして、以下の点が挙げられています。

■事業主の方針などの明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

■相談に応じ、適切に対応するために必要な整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容な状況に応じ、適切に対応できるようにすること

■職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること

■そのほか併せて講ずべき措置

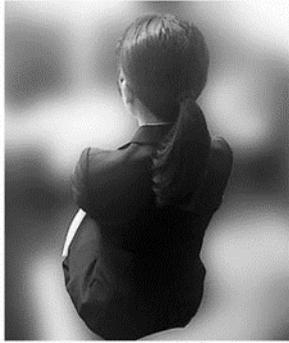
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、相談者に周知・啓発すること

そのほか、事業主は労働者が職場におけるハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることは、法律上禁止されています。

## 8 ハラスメントに遭ったら、どこに相談に行くか？誰に相談するか？

(PP を参考にしてください。)

# 就活 OB訪問で相次ぐセクハラ



OB訪問でのセクハラ被害を語った就活生（画像を加工しています）＝東京都内

学生の就職活動で欠かせないOB・OG訪問。現役社員の生の声から、企業説明会ではわからない会社の姿が見える貴重な機会です。しかし最近、OB訪問をした女子学生が男性社員からセクハラ被害に遭ったり、事件に巻き込まれたりする例が相次いで明らかになっています。

都内に住む私立大4年の女子学生(21)。運動部のマネージャーを務め、金融業界の総合職を目指して就活中だ。業界の生の声を聞くため、OB訪問で大手銀行の男性社員に会うことになったが、その対応は名の知れた銀行の行員とは思えないものだった。

「今思い出しても腹が立ちます。なめられていたのじゃないか」とつぶやいた。

OB訪問したのは昨年5月ごろ。男性社員とは部活動の関係で知り合った。「LINEで連絡を取り合い、指定されたのは大学近くの居酒屋でした」

## 「飲まないと話さない」人事権におわせ体触る



石渡 譲司氏

「飲みたくない」と話さない、人事権におわせ体触る。男性との間にカバンを置かされた。女性社員は言う。「しばらくはスリッパの男性を電車で見かけたので、あの夜のことか。私が会った他の多くのOBやOGは親切でしたが、一部の立場を利用する人は本当に許せない。本人は反省してほしい」

「万が一、本当に就活に響いたら」と心配になり、それ以上は冷たくできませぬと。2軒目は、駅前の雑居ビル。飲食店だと思つてエレベーターを降りたら、カラオケ店だった。

「カラオケはやばい」と感じ、トイレに駆け込んで友人に電話しました。スマートフォンで会話を録音するよう助言され、その通りにして部屋に入りました。

「酔っていますか？」と聞きながら何度も手を払いのけました。あぐらの果てに、抱き寄せられ、無理やりキスをされました。拒絶の意思を何度も示していたのに、「○○ちゃんみたいな子なら入れてあげられる」とか、言いながら触ってくるんです」

### 採用される立場 声を上げにくい学生 「飲酒避け 昼間に面会」社員に周知も

OB・OG訪問で社会人から情報を得るのは、学生にとって有益だ。だが、「先輩と後輩」という関係は、就活が絡むと、「採用する会社側と採用される学生側」という関係に変化する。立場が弱い学生側は、被害に遭つても声を上げにくい。

取材に応じてくれた女性

「人事権なんてないのはわかっていたけど、どうして一抹の不安が消えなくて」。拒否し続け、ようやく男性はあきらめて帰宅に応じていた。

女性社員は言う。「しばらくはスリッパの男性を電車で見かけたので、あの夜のことか。私が会った他の多くのOBやOGは親切でしたが、一部の立場を利用する人は本当に許せない。本人は反省してほしい」

も一時、男性が勤める大手銀行に通報することを考えた。しかし、「相手は否定するだろうし、証拠を求められるはず。証明するには労力がかかり、自分が大変になるだけだ」とあきらめたという。

「キレイゴトぬきの就活論」などの著書がある大学ジャーナリスト・石渡譲司氏は、学生側の自衛策として、以下の三つの注意点を挙げる。

①できるだけ日中に、企業内の社員食堂や近くの喫茶店で会う②密室に誘われたらすぐ断る(まともな社会人なら誘わない)③酒席はできるだけ避ける。どうしても酒席になつてしまふ場合は仮に飲める体質でも「酒は飲めない」と言つて、飲まされないようにする。(森田岳穂)