

2018年6月1日

## セクシュアルハラスメントのない職場の実現を求める声明

日本労働弁護団  
幹事長 棗 一郎

### 1 財務省事務次官によるセクシュアルハラスメント報道

今年4月、女性記者が財務省事務次官によって取材中に繰り返しセクシュアルハラスメントを受けていたことが、記者から情報提供を受けた週刊誌によって報じられ、同事務次官は事実を否定したまま辞任した。財務省は、当初、事務次官の弁明を詳細に公表し、被害を受けた記者に財務省顧問弁護士に被害を申告するよう求めたが、被害者に「名乗り出る」ことを求める調査手法への世論の反発を受けて、被害者を特定しないままセクシュアルハラスメントを認定した。

このような中、麻生財務大臣は、事務次官を擁護したり、「番を男にすればよい」とか「セクハラ罪という罪はない」と開き直る発言を繰り返し、自民党議員はセクシュアルハラスメントへの抗議行動をする女性議員らを侮辱、下村文部科学大臣は、被害者が次官の発言を録音し週刊誌に提供したことについて「犯罪」とする発言を行うなど、セクシュアルハラスメントを軽視するかのような政権与党議員らによる発言が相次いでいる。

行政事務方トップによるセクシュアルハラスメントに留まらず、政権与党議員からセクシュアルハラスメントを容認する発言が相次いでいることは言語道断である。

### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントが後を絶たないこと

財務省の事務方最高責任者によるセクシュアルハラスメントとその後の政権与党の対応は、日本において職場でのセクシュアルハラスメントが後を絶たない現状を露わにしたことによって、社会に衝撃を与えた。

2015年度に都道府県労働局雇用均等室に対し労働者からなされた12,255件の相談のうち最も多い6,827件(55.7%)が均等法11条関係(セクシュアルハラスメント)の相談であった。また、昨年10月に連合が行った調査(ハラスメントと暴力に関する実態調査)によれば、40%を超える人が職場でセクシュアルハラスメントを受けた又は見聞きしたと回答している。このほか、日本労働弁護団が毎月2回実施している女性のためのホットラインにおいても、セクシュアルハラスメントに関する相談は毎回複数件寄せられている。

さらに、米国国務省による2017年「人権報告書」では、日本で職場のセクシュアルハラスメントが横行していることが指摘されており、日本の女性労働者が職場で尊厳を守られていない状況は国際的にも注目されている状況である。

### 3 事業主はセクシュアルハラスメント防止のための措置義務を負うこと

職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすために、男女雇用機会均等法は、事業主

に対し、セクシュアルハラスメントを許さないという方針を立てて周知啓発すること、相談窓口を予め定めること、相談の申し出があった場合は事実関係を迅速かつ正確に確認すること、事実確認ができた場合は行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと、再発防止に向けた措置を講ずることなどの義務（措置義務）を定めている。また、相談したことを理由に、被害者に不利益な取り扱いをすることは許されず、女性はセクハラを受けやすいという理由で、女性労働者の仕事の範囲を狭めることは、措置義務に違反する上、セクハラ防止の趣旨に照らして本末転倒である。

公務員に適用される人事院規則 10-10 でも、各省庁の長は、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、セクシャ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義務を負い、監督者は、セクシュアルハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、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は、迅速かつ適切に対処しなければならない責務を負うことが定められている。

これらの措置義務があるにも関わらず、上述の統計及び調査によれば、職場のセクシュアルハラスメントは後を絶たず、措置義務は遵守されているとは言い難いのが現状である。今回の報道に関しても、財務省は、当初、セクシュアルハラスメントを否定し、訴訟も辞さないとする事務次官の弁明を詳細に公表しつつ、被害者に加害者側の顧問弁護士へ「名乗り出る」ことを求めたが、このような調査手法には、中立性や被害者への配慮の点で問題がある。また、財務省の最高責任者である大臣が事務次官を擁護し、「セクハラ罪という罪はない」などと開き直る行為は、被害者に対する二次加害に他ならず、人事院規則に違反するものである。

#### 4 取引先に対しても毅然と対応すべきこと

均等法 11 条にいう「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」を指し、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であれば、「職場」に該当する。よって、事業主は、事業場の外において取引先や顧客による労働者へのセクシュアルハラスメントが行われた場合には、必要に応じて配置転換や取引先への改善要請など、被害者保護のために必要な措置を迅速かつ適切に取ることが求められている。

取引先によるセクシュアルハラスメントがあっても、取引先との関係悪化をおそれて、毅然とした対応を取れない事業主は少なくないであろう。しかし、事業主は、自らの労働者を保護するため、セクシュアルハラスメントに関する行動原則を予め定めて取引先に配布したり、掲示するなどして、取引先や顧客による行為に対しても、毅然とした対応をとることが求められる。

#### 5 セクシュアルハラスメントをなくすために

セクシュアルハラスメントをなくすには、セクシュアルハラスメントは許さないという

社会の共通認識を確立することが不可欠である。女性を貶める発言や行動が、「言葉遊び」や「冗談」という弁解で許されることがあってはならないし、被害を申告した者に対するバッシングは断じて許されない。

そのためには、まずは、各事業主が、措置義務の確実な履行を行うことが必要である。具体的には、研修の実施などを通して、職場でのセクシュアルハラスメントは許さないことを従業員に周知徹底し、被害者が安心して相談し、信頼して事実確認を任せられるような相談・調査体制を取れているかどうか、再度確認することが望まれる。

国は、事業主に対して措置義務の確実な履行を促すための制度・運用について議論を深める必要がある。例えば、事業者が措置義務違反に対する是正勧告に従わなかった場合の公共事業からの指名停止や、現状ではほとんどなされることがない企業名公表による社会的制裁を含めた、実効的な制度・運用のあり方が検討される必要がある。併せて、誰もが能力を十分に発揮して働くことができるためには、どのような法制度が必要か、といった具体的な議論を深めることも、女性の地位の向上、ひいては女性蔑視に基づくセクシュアルハラスメントをなくすために必要であろう。

日本労働弁護団は、本年 3 月 6 日、総合的なハラスメント防止法の創設を求める提言を発表したが、引き続き、労働者の権利規定および関係する者の行為禁止規定を含めた法制度の創設や、被害者に対する法的支援のあり方について議論・研究を深め、すべての職場からセクシュアルハラスメントをなくすための取り組みを継続していくことをここに決意する。