

2019年10月11日

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
労働政策審議会 雇用環境・均等分科会委員 各位

女性ユニオン東京
執行委員長 井出志保

セクシュアルハラスメント等の防止対策の指針策定に関する要望書

皆様の男女平等推進に向けたご尽力に心から感謝申し上げます。

2019年5月29日に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立しました。セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化に関しては、「セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化」、「労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止」等が決議されました。

2016年5月に労働政策研究・研修機構(JILPT)が実施した「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」では、セクハラを経験したことがある労働者の割合は28.7%、このうち「がまんした、特に何もしなかった」人の割合は63.4%でした。実態調査の数字は氷山の一角に過ぎず、多くの女性が何らかのセクシュアルハラスメントを経験しています。加えて、セクシュアルハラスメントの被害により退職を余儀なくされた労働者がこの調査の対象ではないことは、十分な実態把握に繋がっていないこととなります。

私たちが参加しているコミュニティユニオン全国ネットワークでは毎年全国交流集會を各地で開催していますが、2019年10月5～6日の姫路集會において、女性と労働分科会及び女性交流会でハラスメントについて話し合いました。事前のアンケートも含めて、セクシュアルハラスメント被害の実態や問題が出されました。声をあげても、被害者が落ち度責められる、事実を認めても背景の力関係を認識せずに「合意」と言い張る、「大人らしく事を荒立てるな」などと言われる、といった声をあげることへのパッシング状況は根強くあります。被害者は体調を崩し、働き続けられなくなる状況が大半です。

10年たっても辛い思いは変わることなく被害者を苦しめています。重いPTSDに苦しみ続ける被害者は数えきれません。更に、勇気を出して告発しても協調性がないなど様々な理由を付けられて、雇用が切られる、降格や配転など不利益をこうむるのは、被害者なのです。一方、加害者は懲戒を受けるところか、その大半が平然と雇用継続を認められています。

職場の性暴力犯罪であるセクシュアルハラスメントは、女性の労働権・生活権を侵害し、ときには生存権すら脅かす深刻な人権侵害行為です。しかし、相談することさえ困難な現状があり、多くの被害者が働く権利を侵害されて退職を余儀なくされ、適切な相談・回復支援につながることなく、被害による後遺症を抱えたまま、社会から排除されています。

セクシュアルハラスメントの防止対策等の強化にあたっては、真摯に被害者の声を聴くことで

被害実態を適切に把握し、被害実態に即した救済・回復支援措置、企業の制裁措置も含め、実効性ある指針を定めていただけますように以下を要望いたします。

記

- 一、セクシュアルハラスメント被害者の雇用の継続を図り、賃金支給、職場復帰を保障し、労働権の確保を企業に義務付けること。
- 一、セクシュアルハラスメントの相談・救済のための実効性ある第三者機関を設置すること。
- 一、セクシュアルハラスメントの相談・救済については、ガイドラインを作成すること。
- 一、セクシュアルハラスメント被害からの回復支援措置を企業に義務付けること。
- 一、周知・啓発に当たっては、セクシュアルハラスメントの被害により精神障害等を発症した場合は、労災の対象になることを明記すること。
- 一、退職者も含めたセクシュアルハラスメント被害実態調査を国の責任で実施すること。

実効性のある防止対策を強化するためには、前提としてセクシュアルハラスメント等に起因する問題に関し責務を負うものがセクシュアルハラスメントの被害の実態および被害者の心理や行動を十分に理解する必要がある。事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者への二次被害等を防止するために、ガイドライン等の作成し、作成にあたっては、厚生労働省から出された「精神障害の労災認定基準に関する検討会セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書」（2011年6月28日）を参照し、セクシュアルハラスメントの相談・救済を行う上の留意点について明記すること。

なお、留意事項に関しては、すでに2011年12月26日発出「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（基発1226第1号）に第8「セクシュアルハラスメント事案の留意事項」として明記されている

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001hgqc.html>

※参照（「精神障害の労災認定基準に関する検討会セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書」引用）

2 認定の基準について

(1) 心理的負荷の程度とその評価方法

イ 特に心理的負荷が強いセクシュアルハラスメントの取扱い 過去の労災請求事案では、アで検討した心理的負荷の強度を III に修正すべきもののほかに、強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為など、特に心理的負荷が強いといえる出来事も認められる。このようなセクシュアルハラスメントについては、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、現行の「特別な出来事等」に該当することを明確に定めることが適当である。なお、「本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為」には、被害者が抵抗したにもかかわらず強制的にわいせつ行為がなされた場合はもとより、被害者が抵抗しなかった(できなかった)場合であっても、行為者が優越的立場を利用するなどして、物理的・精神的な手段によって被害者の意思を抑圧してわいせつ行為が行われた場合が含まれることに留意すべきである。

2011年12月26日発出「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（基発1226第1号）より

第8 その他

2 セクシュアルハラスメント事案の留意事項

セクシュアルハラスメントが原因で対象疾病を発病したとして労災請求がなされた事案の心理的負荷の評価に際しては、特に次の事項に留意する。

- ① セクシュアルハラスメントを受けた者（以下「被害者」という。）は、勤務を継続したいとか、セクシュアルハラスメントを行った者（以下「行為者」という。）からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと。
- ② 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことがあるが、この事実が心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ③ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということをすぐに話せないこともあるが、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことが心理的負荷が弱いと単純に判断する理由にはならないこと。
- ④ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となり得ること。

以上

女性ユニオン東京
執行委員長 井出 志保
東京都豊島区池袋本町4-6-3 メゾン孝
TEL&FAX:03-6907-2020