

部会名 男女平等部会

政策提言

セクシュアル・ハラスメント対策の推進

現状と問題点

セクシュアル・ハラスメントとは、「望んでいない・嫌がっている」者に対して行われる性的な言動である。職場、教育機関の集団の特に力の上下関係で起きたものの指すことが多いが、それだけに限らない。事実の認定においては、苦痛・不快感・恐怖など行為を受けた者の主観が重視される。さらにそれらの言動により被害者の就業環境・学習環境などが悪化することも含まれる。次のようなものが該当する。

- (本 人 が 望 ん で い な い 、 嫌 が つ て い る)
- (1) 強かんまたは性的な暴行をされること、されそうになること。
 - (2) デートを求められたり、性的な内容の手紙、電話、その他を送られること。
 - (3) 肯定的な職務・学業などの評価の見返りに性的な要求の圧力をかけられること。
 - (4) 体を触られたり、覆いかぶさってきたり、部屋の一角などに押しやられること。
 - (5) 性的なしぐさや表情、表現、冗談、質問をされること。 (以下必要に応じてセクハラ)

セクハラという用語が日本で使用されるようになってから20余年が経過し、この用語は子どもから大人まで一般にすっかり定着した。たしかに事業所や教育機関でのセクハラに処分件数は増加してきた。しかし、その対策はどうであろうか。昨年8月厚労省が発表した派遣労働者実態調査では、1000人以上の事業所ではセクハラに関する苦情が寄せられた企業が30ポイントに上っている。被害者救済のシステム、法整備等においてまだまだ不十分であり、被害を回復されない者は多く、セクハラは、依然として男女共同参画を阻む一大な要因である。

私たちはセクシュアル・ハラスメント対策を政府が推進することを提言する。

具体的な内容

1. 事業所（NPO、NGO等も可能な限り含む）、教育機関、塾、芸術、スポーツ分野に 関わる領域における実態の調査の実施

2. 公的相談機関の各地への設置

現在は相談事案の調査は事業所ごとに実施されているが、これでは事業所の対応能力によって解決がまちまちで、被害者にとって不公平である。そこでセクシュアル・ハラスメントに適切に対応できる専門的に訓練された職員が配置された、相談や事実調査を実施する公的な機関を各地に配置し、全国統一的に公平に対処できるようにする。

また事業所、教育機関等（特に中小零細）に、啓発、管理職の研修など防止体制作りを支援する。

3. 事業所・教育機関等における年次報告等の義務付け

他国には、セクハラも含むキャンパスで発生した性暴力件数等の年次報告が義務付けられている例もある。日本にも大学、学校、事業所にこの種の措置を導入し、安全対策の促進を進める。

4. セクシュアル・ハラスメント概念の明確化

日本におけるセクハラは非常に広い意味で使われており(1)性犯罪に該当しないが性的な不快感や不安感を覚えさせる言動、(2)軽い性犯罪に該当するもの、(3)強かんや強制わいせつなど重大な性犯に該当するものなどを含む。しかし、重大な犯罪に該当する

ものまでセクハラとしてしまうことで、行為の悪質性や被害の重さが希薄化されているセクハラ概念を明確化する必要がある。

5. セクシュアル・ハラスメントの犯罪化、法的規定の明確化

他国の例にあるように、4(3)に掲げたように強かん罪、強制わいせつ罪とは異なる新たな犯罪類型としてセクシュアル・ハラスメント罪を新設する。また、労働法、教育法などにも明確な規定を入れる。

6. 事業所、教育機関の責任の明確化

事業所等に対して上記のように公的なセクハラ防止体制支援を提供する一方で、防止義務も明確化する。管理職、従業員、教員、学生、生徒などに対する研修、内部の防止体制の整備などを怠って事例を発生させた組織に対しては、加害者本人とは別に重い責任を課す。

7. 性的マイノリティへのハラスメント防止措置の導入

同性愛者、両性愛者、性同一性障がい者、インターフェーシュアル（半陰陽者）などの性的マイノリティに対する性的指向や性自認等に関するいじめやからかいを、セクシュアル・ハラスメント（ジェンダー・ハラスメント）の一つとして公的に位置付け、防止、相談、支援の体制を整える。

8. セクハラ加害者対策の導入

セクハラを起こした加害者に対して、説諭や数回セクハラ研修を受けさせるだけ、というような現行の対応では、反省による再発防止、被害者の安全確保にとってきわめて不十分である。公的機関もしくは民間団体が運営する少なくとも20回程度の加害者教育プログラムを、自費で受講することを義務付けさせる。履修しない場合は勿論のこと、履修後も再発の可能性が高い場合は職場復帰できないなどの措置の導入が必要である。

期待される効果等

セクハラに対する日本の対応は、諸外国などに較べて寛容とさえいえる。しかし、セクハラは、女性、若者等の職業的、学問的、技能的キャリア習得上大きな被害を与え、これにとどまらず、心身の健康被害退職、退学等による経済的被害など、当事者にあまりにも大きい損失を与える。就業環境や教育環境の悪化は、被害者以外にも悪影響を及ぼし、組織自体も損害を被る。女性の能力の十全な發揮という観点からも、セクハラ防止対策の推進が求められる。国の統一的基準を設け、対策を推進することが、セクハラ被害格差をなくし法の下の平等を実現する道もある。公共空間におけるセクシュアル・ハラスメントを許さないという政府自らの意思の表明は、働く女性、学ぶ女性に勇気と社会に対する信頼を与え、誰もが生きやすい社会を促進する。

必要な予算額・条件等(単位：百万円)

1. 事業所、教育機関、塾、芸術、スポーツ分野に関わる領域における実態の調査の実施

対象は全国規模で、大企業、中小企業、零細企業、法人、労組、NPOおよびNGO、学習塾、学芸団体、スポーツクラブなどできるだけ網羅するものとなり、1000ヶ所程度。調査協力者の安全、個人情報の保護等への最大限の配慮や調査分析の技能を身に付けるための調査員養成費、人件費、交通費、郵送費、通信費、調査分析費、など、70百万円。

2. 公的相談所の各地への設置

誰もが相談できるよう、多ければ多いほど望ましいが、当初は大都市圏、企業、

旧行く機関密集地域などに、NPOと連携し、20ヶ所程度設置する。施設は公的施設等を流用。

(1)改修費 20百万円×20ヶ所=400百万円

(2)年間運営費 1施設100百万円×20ヶ所=200百万円

(3)セクハラ対策費の自力捻出が困難な中小零細企業、法人、NPOを含む一定規模の事業所、一定規模以上の学芸、スポーツクラブ等に対する、研修講師派遣費等、コンサルタント料などセクハラト防止対策助成金の支給

一事業所等への助成は差ほど高額ではないが、中小企業を含めば150万ヶ所以上になり、相当額に達する。

7. 性的マイノリティへのハラスメント防止措置の導入

企業、学校、関連機関への防止啓発教材の配布、当事者が講師を務める研修の開催などの経費 ⇒ 30百万円

8. セクハラ加害者対策の導入

(1)加害者教育ファシリテーターの養成

20百万円

(2)セクハラ加害者教育プログラム開催 NPOへの助成

年間30団体×受講者200人×1500円×20回=180百万円

第3次内閣府男女共同参画基本計画にも銘記されている性暴力被害支援ワンストップセンターなどとの連携、併設等も将来において検討の対象となりうるだろう。

政策提言の責任者[所属団体・役職・氏名]
柳本 祐加子、辻 雄作

[メールアドレス]
For_ssj@yahoo.co.jp
[電話番号] 090-8172-1201