

イギリス労働組合会議と セクシュアル・ハラスメント防止

山崎文夫

はじめに

一 労働組合職場代表と規制緩和

- 1 労働組合職場代表
- 2 法制変動

二 TUC とセクシュアル・ハラスメント防止

- 1 TUC2016年調査・勧告
- 2 TUC2016年組合活動家ガイド

むすび

はじめに

イギリスの労働組合ナショナル・センターである労働組合会議 (TUC・Trade Union Congress) は、2016年に組合員対象にセクシュアル・ハラスメント調査を行い、その結果に基づいて、政府、使用者及び労働組合に勧告をする報告書「TUC、まだ、ほんの冗談? ~2016年職場におけるセクシュアル・ハラスメント」(TUC, Still just a bit of banter? - Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, 2016.) と⁽¹⁾、組合活動家向けガイド「TUC、職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの取組み~TUC 労働組合活動家のためのガイド」(TUC, Tackling sexual harassment in the workplace - A TUC guide for trade union activists, July 2016.) を発行した⁽²⁾。

調査は、セクシュアル・ハラスメントに関する新しい数量データがないことから、被害に遭いやすく不安定就労で働くことが多い若い女性をターゲットにオンライン調査により行われたが、誰でもセクシュアル・ハラスメント被害を受ける可能性があり、男性の被害も深刻であるとしながらも、回答女性の半数以上(52%)がそれを経験しているにもかかわらず、経験女性の1%

しか、そのことをショップ・スチワード (shop steward) などの労働組合職場代表 (union workplace representatives) に打ち明けていないことに驚き (誰にも相談しない47%、同僚に相談20%、人事部に報告3%)、職場のセクシュアル・ハラスメント防止について組合職場代表の役割強化と組織強化を打ち出している⁽³⁾。

本稿は、このふたつの文書を手掛かりとして、TUCのセクシュアル・ハラスメント防止への取組みと問題状況を知り、わが国労働組合の取組みを検討するものである。両文書は重複内容が多いが、わが国では労働組合による詳細なセクシュアル・ハラスメント調査や組合活動家向けガイドが少なく、特に両者が言及する労使以外の顧客等による第三者ハラスメント (third party harassment) に関する文献がほとんど見られないところから、両文書の関連事情を紹介したうえで (一章)、その一部を翻訳し (二章)、関連するわが国の状況を述べた (むすび)。

一 労働組合職場代表と規制緩和

1 労働組合職場代表

イギリスでは、労働組合は企業外にあり、職場にはショップ・スチワードと呼ばれる職場における労働組合代表者がいる⁽⁴⁾。

ショップ・スチワードは、労働組合の重要な役職のひとつであり、職場と労働組合のきずなを形成する役割を果たす。スチワードは、職場の一員であるとともに、組合のために活動し、組合員でない者も含めて職場労働者と直接の関係を有し、彼らと経験を共有している。スチワードは、職場で問題が生じたとき、職場の人間が最初に援助や助言を求める人である。スチワードは、労働者の懲戒処分手続に関与・帯同し、苦情処理手続に帯同し (1999年雇用関係法)、賃金、労働時間、休日、安全衛生等について使用者と交渉し、公式・非公式に使用者に問題提起を行う。ショップ・スチワードには1992年労働組合労使関係統合法により、団体交渉や使用者が同意した職務について有給の職場離脱が認められる⁽⁵⁾。

労働組合職場代表には様々のものがあるが⁽⁶⁾、TUCは、セクシュアル・ハラスメントについては、ショップ・スチワードを中心として、労働組合の

平等代表 (trade union equality representative) や、安全代表 (trade union safety representative) の活動を推進している。

労働組合の平等代表とは、TUC の発意(2009年)に基づく、弱い立場の労働者に対して平等と公正を促進することを目的とする新しいタイプの組合活動家であり、組合組織のある職場において労働者又は他の組合職場代表により指名又は選出される⁽⁷⁾。

平等代表に関する全国調査によれば、実際は平等代表の85%はショップ・スチワード等の組合職場代表を兼務する代表であり新しい活動家は少ないが、新しい活動家の60%は女性であり、26%は人種マイノリティーである。また、平等代表には法的裏付けがないため活動のための職場離脱等の権利は保障されていない。

労働組合の安全代表は40年の歴史を有し、安全快適な職場の実現を目指して労働安全衛生について職場労働者と定期的に話し合い、労働者を代表して、安全衛生確保責務を負う使用者と協議し、企業の安全委員会に参加するなどの職務を担う、組合により指名される組合の職場代表である。安全代表は、1977年安全代表者安全委員会規則により、その職務遂行及び研修のために有給の職場離脱が認められる⁽⁸⁾。

職場におけるいじめ・ハラスメント (bullying and harassment) は性別、セクシュアリティ、人種、障害を理由として行われることがあり、女性は男性より被害を受けることが多く、それが被害者にストレスと健康悪化を引き起こすものであるため、それらは安全代表の重大な関心事かつ取組事項である⁽⁹⁾。

2 法制変動

イギリスのセクシュアル・ハラスメントに対する法規制は、主として被害者の雇用保護のために1975年性差別禁止法上の性差別の問題として論じられ、被害者の辞職に対するみなし解雇適用や不公正解雇等の問題として、判例・学説が積み重ねられてきた⁽¹⁰⁾。

その後、差別禁止法を統合・再編する2010年平等法により、セクシュアル・ハラスメントは、第2章・禁止行為において、直接差別(13条)、間接差別

(19条) などとともに、報復 (victimization・27条) 同様、その他の禁止行為 (other prohibited conduct・26条) として規定され、同法26条(2)、(3)は、次のように規定する。

「26条 (ハラスメント) (1)人 A は、次に掲げる要件をみたすとき、他の人 B をハラスメントする。／ (a) A が、当該保護特性に関わる望まれない行為をし、かつ、(b) 行為が、(i) B の尊厳を侵害し、又は、(ii) B に脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創り出す目的若しくは効果を有するとき。／(2) A は、次に掲げる要件をみたすとき、B をハラスメントする。／ (a) A が、性的性質を有する望まれない行為をし、かつ、(b) 行為が、(1)項(b)に定める目的又は効果を有するとき。／(3) A は、次に掲げる要件をみたすとき、B をハラスメントする。／ (a) A その他の人が、性的性質を有する又は性別変更若しくは性に関わる望まれない行為をし、(b) 行為が、(1)項 (b)に定める目的又は効果を有し、かつ、(c) B が行為を拒絶し又は行為に服属したことを理由として、A が、B が行為を拒絶せず又は行為に服属しないときより B を不利益に取り扱ったとき。／(4) 行為が、(1)項 (b)に定める効果を有するか否かを決定するに当たり、次に掲げる事項を考慮しなければならない。／ (a) B の認識、(b) 当該事案のその他の事情、(c) 行為が効果を有することが合理的か否か。／(5) 当該保護特性とは、年齢、障害、性別変更、人種、宗教若しくは信条、性又は性的指向をいう。」

また、同法40条は、次のように規定する。

「40条 (被用者及び応募者：ハラスメント) (1)使用者 A は、その雇用に関して、次に掲げる人 B をハラスメントしてはならない。／ (a) A の被用者、(b) A の雇用応募者。【／(2)次に掲げる状況において、A は、(1)項の規定の下に、B をハラスメントしたものとみなす。／ (a) B の雇用中に第三者が B をハラスメントし、かつ、(b) A が、第三者の行為を防止するために合理的に実行可能な措置をとらなかつたとき。／(3) (2)項は、A が、B を雇用中、第三者により他に2回以上ハラスメントされたことを知るときでない限り適用しない。／(4) 第三者とは、(a) A 又は (b) A の被用者以外の者をいう。】」

しかし、その後、同法40条は、雇用保護法の規制緩和を成長政策の一環と

位置付ける保守党＝自由民主党連立政権の下で、2013年企業規制改革法 (Enterprise and Regulatory Reform Act 2013)により、使用者に対し、客、顧客、患者等による第三者ハラスメントから被用者を守る義務を課す同条(2)項～(4)項(上記【】部分)が削除された。

ただし、2010年平等法前の判例 (Conteh v. Parking Partners Ltd., 17 December 2010, UKEAT/0288/10/SM) は、第三者の行動が職場環境を創り出し、それを使用者による不作為等の行動が悪化させたとき、その環境は両者によるものであるとしており、2010年平等法26条(2)に基づいて使用者に対する提訴は可能であると解されている⁽¹¹⁾。

また、2010年平等法138条に規定された法定差別質問票 (statutory discrimination questionnaires) も、2013年企業規制改革法により廃止された。法定質問票とは、1975年性差別禁止法74条により、被害者の情報取得を助けるために導入されたもので、被害者が、所管大臣の定める様式に従い、被告となる使用者に対して提訴前に送ることができるものである。使用者は、8週間以内に回答しなければならず、使用者は回答を法的に強制されるわけではないが、裁判官の心証を考慮して、回答することが通常であった。

このほか、2010年平等法124条により、雇用審判所は、原告被害者の被害防止や軽減のためにハラスメント停止勧告等の適切な勧告をする権限を有するが(使用者が正当な理由なく従わない場合慰藉料増額請求が可能)、職場の他の労働者のために、被害者退職の場合も含めて、企業ポリシー等の整備や全スタッフへの研修実施等を勧告する権限が、2015年規制緩和法 (Deregulation Act 2015)により廃止された。

雇用審判有料化も(無料化は1968年ドノヴァン委員会報告書に基づく)⁽¹²⁾、同連立政権により2013年に導入され (Employment Tribunals and Employment Appeal Tribunal Fees Order 2013, SI 2013/1893)、セクシュアル・ハラスメントを含む差別事件については1,200 £ (=181,200円/1 £ =151円)の費用が必要であったが、最高裁は、2017年7月26日、高額料金設定が労働者の司法アクセスを阻害するもので違法と判断したため (R (on the application of UNISON) (Appellant) v Lord Chancellor (Respondent), 26 Jul 2017, [2017] USKC51)、政府は、制度停止を決定して料金返還措置をとった。TUC書記長

フランセス・オグレディーは、この判決を大勝利と述べた⁽¹³⁾。

二 TUC とセクシュアル・ハラスメント防止

1 TUC2016年調査・勧告

前章に述べた政府の規制緩和政策による労働者に厳しい状況の下で、TUCは、女性書記長の下、セクシュアル・ハラスメントに関する調査を行い、2016年に次のような報告書を発行した（部分訳）。

「TUC、まだ、ほんの冗談？～2016年職場におけるセクシュアル・ハラスメント～

I 序言

我々は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが『ほんの冗談』だと片づけられることを何度聞いたろうか？それは、それを経験したことの無い人に対するジョークやお世辞のように見えなくはない。しかし、それを経験したことのある人にとって、それは大変人を傷つけ、屈辱的で、恐ろしいことなのだ。

労働組合員は、この問題の大きさを疑うことはないが～職場のセクシュアル・ハラスメント事案に対応することは、多くの組合職場代表にとって日常茶飯事～、証拠を入手することにかかなりの困難を伴うことがある。このTUC報告書は、組合員への調査と組合員の経験に基づいて、その数とリアル・ストーリーを語る声を我々に与えてくれる。

労働組合運動は大きな試練を受けている。調査により明らかにされた驚くべき統計値のうち、とくに驚くべき事実は、セクシュアル・ハラスメントを経験した女性の1%しか、それを彼女の組合職場代表に打ち明けていないことである。報告書は、また、それは、若い女性や、ゼロ・アワー契約(zero-hours contract)〔*筆者～使用者に仕事を与える義務がなく労働者も仕事に応じる義務がない契約〕や派遣労働などの不安定就労形態で働く女性～まさに労働組合に加入することが少ない女性～に、より蔓延していることも我々に教えてくれる。

課題は明確である。我々は、わが組合員に対して、セクシュアル・ハラス

メントは許されないことであり、労働組合は組合員をサポートするというメッセージをもっと送らなければならない。そして、我々は、組合のある職場で働いたことのない非正規労働で働く多くの若い女性に手を差し伸べなければならない。労働組合を組織し、協定を勝ち取ることで、我々は、セクシュアル・ハラスメントを徹底的に粉砕することができる。これが、すべての人に敬意ある快適な職場を享有する権利を確保する最善の方法である。

フランスス・オグレディー TUC 書記長

II 要旨

TUC は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する最新の数量データが少ないことに対応するため、Everyday Sexism Project [*2012年4月創設のフェミニスト・ウェブサイト] と協力して本調査を行った。労働組合は、イギリス労働者約600万人を代表し、その半数は女性であるため、組合が職場におけるハラスメントに取り組むことが重要であることは明らかである。Everyday Sexism Project と協働することにより、TUC は、本報告書が指摘するように、いまだにセクシュアル・ハラスメントを経験することが多く、組合員統計が示すように、組合員であることが少ない若い女性に手を差し伸べようとしている。

組合と女性組織は、セクシュアル・ハラスメントが依然広くみられる問題であることを疑っていないが、この問題を示す経験的データがほとんど存在しない。すでに女性のセクシュアル・ハラスメント経験と、その経験が女性に対し精神的・職業的にどのような影響を及ぼすかについては、豊富なエビデンスが存在する。組合は、問題の大きさと、それがもたらす被害者の生活への重大なインパクトを知っている。

セクシュアル・ハラスメントの経験をオンライン調査により調査し、組合員から証言を集めることにより、本報告書は、問題の性質と大きさを探求するとともに、しばしば見過ごされ過小評価されてきた問題に光を当てる。

現在の職場におけるセクシュアル・ハラスメントの広がりに関する重要な調査結果は、次の通りである。

●調査対象女性の半数以上(52%) が何らかの形態のセクシュアル・ハラス

メントを経験。

- 女性の35%は職場で他の女性に関する性的性質を有するコメントを聞いている。
- 女性の32%は性的性質を有する望まないジョークを受けている。
- 女性の28%は自分の身体や服装に関する性的性質を有するコメントを受けている。
- 女性のほぼ4人に1人は望まない接触（ひざや臀部への手など）を経験している。
- 女性の5人に1人は望まない性的誘いを受けている。
- 女性の5人に1人以上は望まない性的接触やキスの試みを報告している。
- 圧倒的に多くの場合加害者は男性同僚であり、約5件に1件は直属のマネージャーか直接の権限を有する者であることが報告されている。
- 女性の5人に4人はセクシュアル・ハラスメントを使用者に報告していない。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは粉碎することが難しい問題であるからといって、それが解決できない問題であることではない。強い法的な労働者保護に裏打ちされた使用者の行動、司法へのアクセス改善及び強い労働組合は、すべてが問題解決のためのパーツである。

本報告の最終章は、政府、使用者及び労働組合に対して明確な勧告を行っている。

【政府に対する勧告】

- 雇用審判所費用廃止 ●第三者ハラスメント立法規定復活
- 雇用審判所の幅広い勧告権限復活 ●法定平等質問票復活
- 労働組合平等代表承認と活動便宜時間 ●雇用上の地位及び契約形態を問わずすべての労働者に対する法令上のすべての雇用の権利の拡大

【使用者に対する勧告】

- ディーセント・ジョブ ●研修 ●明確なポリシー
- ポリシーの履行と執行

【労働組合に対する勧告】

- 研修 ●職場キャンペーン ●職場ポリシー交渉

Ⅲ 我々がセクシュアル・ハラスメントについて知るべきこと

1 セクシュアル・ハラスメントの定義

本報告は、性別に基づくハラスメントや性的指向を理由とするハラスメントのような他の差別やハラスメントの形態よりも、セクシュアル・ハラスメントに焦点を当てているが、個別事案で様々なタイプのハラスメント間の区別が明確でないことは重要ではない。たとえば、レスビアン女性は、同時に同じ加害者によってセクシュアル・ハラスメントと同性愛嫌悪ハラスメントを受ける。同様に、黒人少数民族 (BME) 女性に対するセクシュアル・ハラスメントには、人種差別ハラスメントがつきまとうことがある。

2010年平等法は、セクシュアル・ハラスメントを、他人の尊厳を侵害し又は他人に脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創り出す目的又は効果を有する性的性質を有する行為と定義する。

言動は冗談やお世辞だという加害者の主張がセクシュアル・ハラスメント事案では抗弁にならないことは、重要なことである。また、ハラスメントは、それを訴える人に向けられたものである必要もない。たとえば、職場環境でのポルノ掲示や他の人に向けられた性的なコメントは、たとえ彼らがコメントの対象と意図されていなくても、労働者の脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的又は不快な環境を創り出すことがある。望まない性的行為を拒絶し又はそれに従ったことを理由として人を不利益に取扱うこともハラスメントである。

セクシュアル・ハラスメントとなりうる言動の例は、次のようなものである。

- 下品な言動やきわどい言動
- 同僚の性生活に関する質問、ジョーク、提案
- 職場でのポルノ掲示 ● ポルノ回覧 (Eメール等による)
- 望まれない、かつ不適切な接触、ハグ、キス ● 性的好意の要求や命令
- 脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的又は不快な職場環境を創り出す性的性質を有する望まれない言動

セクシュアル・ハラスメントは広範囲の様々な場所で起こり、ソーシャル・メディアやEメールが職場のセクシュアル・ハラスメントに関わることが増えていると指摘することは、重要なことである。それは、他の職場 (顧

客や患者の家や職場等)、出張中、クリスマス・パーティーやチーム解散日等の社会イベントでも起こりうる。

様々な形態をとり幅広い範囲の状況の下に生じるセクシュアル・ハラスメントは、マネジャー、将来の使用者、同僚、顧客、患者や客を含む様々な人が行うものである。たとえば、介護労働者は、居宅訪問の際に顧客からハラスメントされることがある。あるいは、俳優のキャスティングに際して将来の使用者が性的好意を要求することもある。顧客や客によるセクシュアル・ハラスメントは、第三者ハラスメントと呼ばれる。

2 我々がセクシュアル・ハラスメントの範囲について知るべきこと

セクシュアル・ハラスメントの範囲を明らかにすることは、その認識が人により、国により、時代により様々であることから困難を極める。その行為を明らかにしようとする試みは、被害者が匿名でも経験を共有したがることや、被害者に生じたことをセクシュアル・ハラスメントと呼ぶこともしたがるらないことによっても困難を極める。国の犯罪統計や裁判データなどのセクシュアル・ハラスメントに関する公的報告書を検討することは、調査がその数少ない被害者が正規に提訴したということを確認するだけで、実りのないものとなるだろう。2013年にスレーター・ゴードン法律事務所は調査を行い、60%の女性が職場で男性同僚から『不適切な言動』を経験し、調査対象の約半数の女性が、就労し始めた際に、特定の同僚から不適切な言動を予期するよう警告されたとする。この調査対象の27%だけが、先輩のだれかにこの言動を伝えることができたと感じたに過ぎない。

EU基本権庁(FRA)が2014年に行ったヨーロッパ・スケールの研究は、EU28か国において推定8億3千万~10億2千万人の女性(女性の45%~55%)が15歳からセクシュアル・ハラスメントを経験しているとする。15歳から1度以上それを経験したと報告した女性のうち3分の1は、加害者が仕事の顔見知り~同僚、ボスや客等~であると報告する。

2016年(5月8日)国際女性デーで、女性に対する暴力廃絶(EVAW)連合は、イギリス女性の公の場でのセクシュアル・ハラスメント経験調査を公表し、18歳~24歳女性の85%が公の場で望まない性的注目を経験し、45%が望

まない性的接触を経験したとする。

2015年、Girlguiding UK は、少女と若い女性の75%は、セクシュアル・ハラスメントを経験することがその人生になんらかの影響を及ぼすことを心配しているとする。

2012年にローラ・ベイツにより開設された Everyday Sexism Project は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを含めて、社会における性差別の蔓延を明らかにした。女性の経験を共有する女性フォーラムを提供し、匿名の証言を許容することにより、このプロジェクトは、女性の暴力とハラスメント経験に光を当て、多くの女性はこれらの攻撃をありふれた不可避のものと認識していることを明らかにした。

3 我々は誰がセクシュアル・ハラスメント被害者が知っているか？

この質問に対する短い答えは、誰でもセクシュアル・ハラスメントを経験するということである。女性は男性よりもそれを経験することが多い。ユーロ・ファンドは、ヨーロッパ女性は男性の約3倍それを受けるとする。本報告は、職場女性に焦点を当てたが、男性の経験も重要である。男性がセクシュアル・ハラスメントを経験することが少ないことは、それが起きたとき、恥辱や困惑の感情を悪化させることになる。

ある男性は、彼に生じた職場における性的暴行のインパクトについて、次のように話す。

「それは私の自信を傷つけた。攻撃は男性から男性への暴行である。私はゲイだが、職場では『カミング・アウト』しておらず、この経験により、もう職場ではカミング・アウトできないという感覚が私に生じた。」(2016年4月 TUC 調査匿名回答)

セクシュアル・ハラスメントの加害者は圧倒的に男性である。

①若い女性

年齢は、セクシュアル・ハラスメントに対する障害でないことは確かだが、調査は、年齢がそのひとつの要素であると示唆する。EOC(機会均等委員会)の職場のセクシュアル・ハラスメントに関する文献研究は、若い女性が職場におけるセクシュアル・ハラスメントをより経験しやすいとする研究・調査

を指摘する。若い女性は、一般的に職場におけるすべての形態の暴力やハラスメントを経験することが多い。最近の平等人権委員会（EHRC）調査は、若い母親が年上の母親と比べて妊娠期間中に職場いじめやハラスメントを経験することが顕著であるとする。

前記 FRA 研究は、若い女性は、セクシュアル・ハラスメントのすべてを経験することが多いが、その特定の形態を経験することも多いとする。たとえば、同調査は、18歳～29歳女性は、40歳～49歳女性の2倍、50歳～59歳女性の3倍以上、インターネットで脅迫的かつ不快な誘いを受けることが多いとする。

若い女性は、有期契約、派遣契約やゼロ・アワー契約などの正規でない契約で働くことが多く、短期雇用保障で就労し、下位の職務を行うことが多い。これらのことはすべてセクシュアル・ハラスメントの要因となる。

②雇用保障と非正規労働化

2002年機会均等委員会調査は、提訴されたセクシュアル・ハラスメント事案の大半が、原告が使用者の下で働いて1年未満の間に生じているとする。この事実は、若い女性が単に労働市場で年上の同僚のように長く働いていないという理由と、有期労働や派遣労働で働くことが多いという理由の双方からそれを経験することが多く、雇用保障期間が短くなりがちであるという事実結びつく。

本報告の結果においても、非正規労働化とセクシュアル・ハラスメントとの間に相関関係が存在する。FRAも『サービス部門の多くの仕事でよくみられる非正規や不安定雇用契約で働く女性は、セクシュアル・ハラスメントを受けやすい。』とする。

もう一度言うと、若い女性は非正規や不安定就労形態で働くことが多い。非正規労働・短期有期契約で働く若い女性は組合員でないことが多く、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに異議を唱えるに際して組合職場代表のサポートを求めることができず、組合の財政支援により雇用審判所に提訴することもできないことが多い。

③権力

女性に対する暴力の他の形態事案と同様に、セクシュアル・ハラスメント

は権力と密接に結びついている。加害者が権力ある地位を濫用して、権力がないと思う人をハラスメントすることもあれば、加害者が自分に権力がないと思い、ハラスメントのターゲットを無力にさせる手段としてそれを用い、自分の職場におけるパワーと地位を高めることもある。いくつかの研究は、加害者はハラスメントのターゲットに権力を持つ地位にある傾向があるとする。その無力化インパクトは、セクシュアル・ハラスメントに関する TUC 調査への組合員回答においてよくみられるテーマである。恥辱、屈辱、職業的に傷ついたという感覚は、すべて回答者から得られている。

④民族性

セクシュアル・ハラスメント発生率は、民族性により顕著に異なるか否かに関する経験的研究はほとんど存在しない。しかしながら、BME 女性のセクシュアル・ハラスメント経験は、しばしば人種ハラスメントがまわりついているというエビデンスがある。多くの黒人フェミニスト研究者と活動家は、BME 女性の直面する二重の圧迫感と、BME 女性の身体及びセクシュアリティーに対する『他者化』(othering=自分とは異なるものと見ること)と好色化を指摘する。

ブラック・フェミニスト組織 Imkaan の短編フィルムは、若い BME 女性が民族性と密接に結びつくと思われるセクシュアル・ハラスメントを経験した例を示している。

『私の経験は白人の友人とは異なる黒人のものである。私の身体が特別な仕方で触られたとしても、私は、応じるべきか、いいカモになるか、気にしないかしかない。』

『私が彼らを見無視すると人種差別的になる。「黒いこれ」「黒いあれ」、どうして私を見無視するの?』

『私が知っていることは、彼が私にモンキー・ノイズを始めると、私は『OK、私を性的なものに客観化することをやめて。あなたは拒絶されると人種的になじることが OK と考えている』と言うことです。』(Imkaan フィルム『私は自由』インタビュー抜粋)

⑤男性支配職場と職業分離

欧州委員会の職場におけるセクシュアル・ハラスメント調査によれば、男

性支配職場で働く女性は、それを経験することが多い。このことは、組合調査の裏付けのないエビデンスにより支持されている。調査は、男性支配職場や、男性が権力ある地位にあり女性が下位の職務にある高度に性別分離された職場はセクシュアル・ハラスメント問題が多い傾向があるとする。TUC調査回答女性の多くは、経験を述べた際に男性だけのオフィスや男性支配部門を暗示している。

4 ほんの冗談？

セクシュアル・ハラスメントを経験した女性は、しばしば同僚や他の人に過小評価されているとする。TUC調査回答女性は、彼女が言動を抗議したり報告したりすればユーモアのない『ジョークのわからない』人だと思われる不安を表明している。Everyday Sexism Projectからの次のような引用は、セクシュアル・ハラスメントがいかに敵対的で人を傷つけるかを強く示している。

『私が仕事を辞める日、ある男性同僚が、私に、最も残念なことは私が退職する前に倉庫で私をレイプするチャンスがなかったことだと言った。数か月間、私は自宅の倉庫に行くのが怖かった。彼はいつも同じことを繰り返し言っていた。「お前をものにしに行く。」「一人でそこへ行くな、飛び掛かるぞ。』』

『私はウェブ・デベロッパーの仕事を見つけるのに苦労した。男性だけのオフィスは、若い女性がユーモアのセンスに傷つくと考えているからです。』

『私が最近辞めた仕事では、男性マネジャーが私に（女性マネジャーの前で）私が大きな胸なので組織的に貢献していると言った。』

『私は法律事務所で働いてきました。裁判で勝ったときはいつも、ある男性同僚が非難してきました。彼は、いやらしい目つきで私を見て、「勝つために、判事にいくら払った？」「あなたはスカートをはいているから、あなただけが勝つ。」「判事と寝たの？」などとバカげたコメントを言っていた。』

『ある晩飲みに行って私（当時19歳）よりかなり年上の男性同僚たちの中に立っていたとき、その一人がその輪を利用して私を遮って私の胸を触ったら、他の人たちは笑っていた。彼らの誰も何も言わず、それが悪いことだと

思っていないように見えた。』

『性差別的でチャラチャラした CEO の件で人事部に行ったとき、「私は若くてきれいで、彼らは男なんだ。どうしたいんだ。」とって、それを我慢するように言われた。』(www.everydaysexism.com の匿名証言)。

セクシュアル・ハラスメントが他の同僚の前で起こることは、屈辱感や恥辱感を悪化させ、女性に経験を申告させるのである。

IV TUC 調査結果 (略)

V 勧告

問題が難しく、あるいは、長い間存在してきたからといって、それが解決できないということではない。セクシュアル・ハラスメントは～TUCに回答した多くの女性が表明したように～女性労働者が我慢しなければならない人生の出来事ではない。労働組合、使用者及び政府は、各々セクシュアル・ハラスメント根絶に役割がある。問題の広がり認識することが第一歩である。次の一歩は問題を改善するために行動を起こすことである。次に掲げる勧告は、我々が、政府、使用者及び労働組合に要求する次の一歩である。

【政府に対する勧告】

①雇用審判所費用撤廃

2013年の雇用審判所費用導入は、セクシュアル・ハラスメント申立をしようとする女性にとって越えがたいハードルとなることがしばしばである。女性労働組合員は、性差別申立を行うために必要な費用1200£を支払うために組合に頼っているが、組合員でない多くの女性は、司法から排除されたと感じている。政府データからセクシュアル・ハラスメントに関する提訴数を特定することはできないが、性差別提訴数を特定することは可能であり(それは性差別の裁判管轄に属する)、提訴数は、2012年/13年(上記費用導入前)から2014年/15年までに76%減少した。

使用者が差別被害者は提訴する可能性がないと知れば、使用者が職場差別に取組む刺激は少なくなる。

② 第三者ハラスメント

すでに述べたように、セクシュアル・ハラスメント加害者はしばしば第三者である。小売、サービス、ヘルスケア、介護、交通運輸その他の産業で働く女性は、日々、顧客、患者、客に対応しており、ハラスメントに直面した際、現在、使用者からの保護はほとんどない。被用者が第三者からハラスメントを受けたときに対処すべき使用者の義務を再規定することは、職場のセクシュアル・ハラスメントに取り組む重要な一歩である。

③ 雇用審判所の幅広い勧告権限復活

2010年平等法は、雇用審判所に対して、差別申立に関し原告個人だけでなく広く労働者のために勧告する権限を与えた。この権限は2015年規制緩和法により廃止された。

いじめやハラスメントのカルチャーが許容されている職場や、ハラスメント申告に対し適切に組織的対応ができない職場では、広く勧告する権限は有益である。

④ 法定質問票復活

法定質問票は、申立者が裁判所に行く前に、その差別申立に関する質問をすることを可能にしていた。それは、申立者が、早期に、しばしば訴訟手続開始前に情報を集め、勝訴できるか否かを判断することを可能にしていた。質問手続は、政府諮問回答者の80%以上が原案に反対したにもかかわらず、2014年に廃止された。

質問票復活は、セクシュアル・ハラスメント申立をしようとする人に、その主張を立証する情報を集めることを可能にするものである。

⑤ 組合職場代表承認と時間的便宜

組合職場代表が職場で組合員を適切にサポートするためには、研修時間や問題エスカレート前に迅速に対応する時間が必要である。研修を受けた代表～とくに組合平等代表～は、セクシュアル・ハラスメントのような問題を取扱うに適任であるが、平等代表に対する制定法上の権利や時間的便宜は、彼らがその役割を効果的に果たすことを可能にするために必要である。

⑥ 雇用上の地位や契約形態を問わず、すべての労働者にすべての法定の雇用上の権利拡大

TUC 調査は、ハラスメントを報告せず、それを逃れるために仕事を辞めることはできないと感じる不安定就労女性の弱い立場を明らかにした。政府は、雇用上の地位や契約形態を問わず、すべての労働者がすべての法定の雇用上の権利を享受することができるようにすべきである。とくに、雇用上の地位に関する法律や雇用継続のルールは、派遣労働者やゼロ・アワー契約や正規でない契約で雇用される者が、不公正解雇を含めて基本的な職場の権利を失わないように改正されなければならない。

【使用者に対する勧告】

TUC 調査回答者の多くは、セクシュアル・ハラスメントが放置され使用者が効果的又は親身に申告に対応しない職場カルチャーを明らかにした。職場のセクシュアル・ハラスメントに取り組むために、使用者は、トップ・ダウン・アプローチを採用し、すべての被用者及びマネージャーと共働し、承認組合があるときは組合と協力しなければならない。

① ディーセント・ジョブ

本調査が明らかにした非正規契約女性労働者の特に弱い立場を考慮すれば、使用者は、スタッフを期間の定めなく雇用し、ディーセントな労働時間と賃金を与える契約を保障すべきである。有期契約、ゼロ・アワー契約、非正規契約や派遣労働者は、真の需要変動に対応するためや、短期的技術的需要に対応するためにのみ、使用者が利用すべきである。

② 研修

人事部及びすべてのレベルの経営層は、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、オンライン・ハラスメントとは何か、関連法令、職場ポリシー及びセクシュアル・ハラスメント申告への対処方法を含むセクシュアル・ハラスメント研修を受けるべきである。職場によっては、全スタッフに対する研修が適切である。

③ ポリシー明確化

使用者は、明確なセクシュアル・ハラスメント・ゼロ・アプローチと、それを反映したポリシーを持たなければならない。セクシュアル・ハラスメント・ポリシーを策定するとき、ソーシャル・メディアと職場設備（業務用電

話、ラップトップ等)を考慮に入れるべきである。すべての被用者は、職場のセクシュアル・ハラスメントに関するポリシー、申告手続及び彼らの権利と責任を周知されなければならない。

承認組合があるとき、セクシュアル・ハラスメント・ポリシー策定に組合職場代表の協力を求めることが推奨される。

使用者は、ゼロ・アワー契約、非正規契約、派遣労働者や、他の組織に雇用される契約者を含む、その組織に働くすべての人が、職場の差別とハラスメントについて問題を提起するために苦情処理手続を利用することができるようにすべきである。

④ポリシーの履行及び執行

セクシュアル・ハラスメントが報告されたとき～あるいは使用者に報告された後にハラスメントが悪化したとき～に使用者が対処しなかったことに関する本報告の指摘を考慮すれば、使用者は、苦情の際に苦情処理手続にとくに注意を払い、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情がどのように取扱われたかにも同様に注意を払わなければならない。

ポリシーは、被用者が、職場のセクシュアル・ハラスメントを報告した後、不利益な結果を被らないように特定の規定を定めなければならない。TUC調査と Everyday Sexism サイトは、配置転換から申告者を信頼しないことや報復までの多くの不適切な使用者の対処例を示している。

【労働組合に対する勧告】

セクシュアル・ハラスメントは、長い間、労働組合のキャンペーン事項であり、個別事案は、現在、多くの組合職場代表によるケース・ワークの重要部分を占めている。

①職場キャンペーンと周知喚起

多くの組合はセクシュアル・ハラスメント・ゼロ・アプローチを求めるキャンペーンを行っているが、調査回答者の1%しか自ら経験したセクシュアル・ハラスメントを組合職場代表に話していないという事実は、労働組合が継続的に若い女性をターゲットに勧誘し、活動家を組織し、組合が個別事案に提供できるサポートを宣伝する必要があることを示唆する。

周知キャンペーンは様々な聴衆を対象としたものでなければならない。たとえば、ポスター・キャンペーンは、懲戒処分の結果を強調して加害者を思いとどまらせるものでなければならない。セクシュアル・ハラスメントを受けた組合員に対し組合職場代表にそのことを話すよう促すものでなければならない。あるいは、ひろく組合員に向けたものもある。

②職場ポリシー交渉

組合がセクシュアル・ハラスメントを含む職場ポリシーや協定を交渉するとき、広く組合員に周知しなければならない。職場ポリシーは、オンライン・ハラスメントなどの新しい形態を含めて、セクシュアル・ハラスメントを明確に定義し、それが懲戒事由とされることを明確にしなければならない。公衆や外部顧客への対応を伴う職場では、ポリシーは第三者からのハラスメントを防止し、対処する使用者の義務を確認しなければならない。セクシュアル・ハラスメント条項は、完全に新しいポリシーを交渉することも既存の平等ポリシーに組込むことも可能である。

③研修

セクシュアル・ハラスメント対応は多くの組合職場代表研修の重要な部分を占めており、組合によっては、すべての組合職場代表に開かれた特別の研修講座を提供している。組合職場代表向け組合研修の一例は、次の事項を含む。

- ハラスメント関連法規 ●セクシュアル・ハラスメント調査
- ハラスメント言動、セクシュアル・ハラスメント言動、インパクト及び範囲
- ハラスメント対応のポリシー及び手続 ●ハラスメント事案の取扱
- 職場のハラスメントへの異議申立 ●関係組合員
- 平等に関する組合組織強化

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの範囲及びインパクトを認識し、それに取組むことにより、我々は皆、我々の職場を安全、健康かつすべての労働者に開かれた場所にするためにその役割を果たすのである。」

2 TUC2016年組合活動家ガイド

TUC は、2016年に、次のような組合活動家向けガイドを発行した（本文

全訳)。

「TUC、職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの取組み

～TUC 労働組合活動家のためのガイド～

職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの取組み

I セクシュアル・ハラスメントとは何か？

セクシュアル・ハラスメントは広範囲の様々な言動に関わる。それは言葉によるものもあれば身体的なものもある。それは、職場、インターネット、電話、文字や、研修、パーティーなどの職場イベントで起こりうる。行為の実際の性質は様々だが、共通の要素は、行為が脅迫的、敵対的又は屈辱的な職場環境を創り出す性的性質を有する望まれない言動を含むということである。

◀■法規 2010年平等法は、セクシュアル・ハラスメントを、他人の尊厳を侵害し又は他人に脅迫的、敵対的、屈辱的若しくは不快な環境を創り出す目的若しくは効果を有する性的性質を有する望まれない行為と定義する。▶

セクシュアル・ハラスメント事案では、コメントや行為が冗談やお世辞だという加害者の主張は抗弁にはならないことを指摘することが重要である。また、ハラスメントはそれを申立てる人に向けられたものである必要はない。

たとえば、職場でのポルノ掲示や他の人に向けられた性的コメントは、それ以外の人がコメントの対象であることを意図していなくても、労働者たちの屈辱的、脅迫的又は敵対的な職場環境を創り出すことがある。

望まない性的行為を拒絶したことや、それに服したことを理由として、ある人を不利益に取扱うこともハラスメントである。

セクシュアル・ハラスメントは多くの人が思うより広く広がっている。TUC2016年調査は、女性労働者の半分以上が何らかの形態のそれを経験していることを示している。18歳～24歳女性の3分の2は、何らかの形態のそれを経験している。

次のようなものが、セクシュアル・ハラスメントとなり得る言動の例である。

●みだら、わいせつな発言 ●同僚の性生活に関する質問、ジョーク、提案

- 職場でのポルノ掲示 ●ポルノ回覧 (Eメール等)
- 望まれない、かつ不適切な接触、ハグ、キス ●性的好意の要求、命令
- 脅迫的、敵対的又は屈辱的職場環境を創出す性的性質を有するあらゆる望まれない言動

◀■教員組合は組合員に対してテクノロジー虐待に関する調査を行った。

2016年調査は、組合員の50%は教師としての役割に関する彼らに向けたコメントや情報がインターネットに投稿されていることを知っていると言及する。多くの場合、インターネットに投稿された情報は、過度に口汚く軽蔑的であり、性差別的コメントやセクシュアル・ハラスメントを含むものである。ある教員は、レイプの脅迫がインターネットに投稿されたことを報告している。多くの教員も、男子生徒による女子生徒に対するオンライン・ハラスメントを報告しており、同意のない裸の写真の回覧も含まれている。全国組合レベル、支部レベル、職場レベルでの簡単なオンライン調査は、組合のキャンペーン事項と交渉事項に活力を与えるデータを集める良い方法である。▶

1 「職場」とは何か？

セクシュアル・ハラスメントは、次のような広範囲の様々な場所で起こる。

- 職場 ●業務のために訪れた他の職場 (顧客、患者の家や職場等)
- 出張中 ●職場の懇親イベント ●ソーシャル・メディア ●Eメール
- 電話

ハラッサーは、マネジャー、将来の使用者、同僚、顧客、患者、学生又は消費者である。たとえば、介護職員は居宅訪問時に顧客からハラスメントされる可能性がある。また、将来の使用者が俳優のキャスティングに際して性的好意を要求する可能性がある。

2 オンライン・ハラスメントとソーシャル・メディア

労働組合は、ハラスメントが、しばしば、職務と職務外の私生活の境界をあいまいにする方法でEメールやインターネットを介して行われることを知るべきである。被用者が他の被用者をハラスメントした場合や、患者、客、顧客が被用者をハラスメントした場合、ハラスメントがソーシャル・メディアや事業場外で起こったことは重要ではなく、それは、組合と使用者により真摯に考えられるべき職場事項であることを知ることが重要である。

3 報復

時として、ハラスメントで告発された者が、苦情を申立てた者に対し、さらにハラスメントや嫌がらせをすることにより報復することがある。また、場合によっては、使用者が、彼らが『難しい』人間であると認められることや、チーム内で問題を起こしたことを理由として、セクシュアル・ハラスメント被害者を不公正に取扱うことがある。使用者は、職場における性差別やセクシュアル・ハラスメントについて苦情を申立てたことを理由として、労働者に報復することは許されない。労働者が苦情を申立てたことを理由として報復されたとき、あるいは同僚や組合職場代表がある人の苦情申立を援助したことを理由として報復されたとき、それは2010年平等法の違法な報復行為に当たる。

II なぜセクシュアル・ハラスメントは組合にとって重要か

簡単に言えば、セクシュアル・ハラスメントは、それを経験した人に継続的な影響を与える重大な職場問題であるということである。それは『冗談』やジョークとして片づけられることがある。実際、それは、しばしば、受け手に恥辱、屈辱、被害、怯えを感じさせる効果があり、メンタルヘル스에継続的なインパクトを持つことがある。セクシュアル・ハラスメント・カルチャーがまかり通る職場は、女性労働者にとって魅力的でなく脅迫的であり、建設やエンジニアリングなどの男性支配業種への女性参入に障壁となる。セクシュアル・ハラスメントは、それを経験した人が完全にその仕事を離れるよう追い込むこともある。

EU 基本権庁による女性に対する暴力2014年研究は、セクシュアル・ハラスメントを経験した女性の3人に1人は、その結果、恐怖を感じ、5人に1人は生じたことを屈辱と感じたと指摘する。このほか、女性の20%は自分が弱いと感じ、14%は不安を感じ、13%は自信喪失を感じている。

これらの指摘は、次のようなセクシュアル・ハラスメントの重大な職業的、金銭的、精神的インパクトを指摘する TUC の最近の調査により裏付けられている。

● 調査対象の5分の2はハラスメントにより困惑したと回答。

- 調査対象の5分の1は、結果として、いくつかの職業状況を回避したと回答。
- 15%は仕事に自信がなくなったと感じたと回答。
- 10人に1人はそれがメンタルヘルスに否定的インパクトを与えたと回答。
- 3%は身体的健康に否定的インパクトがあったと回答。

Ⅲ 労働組合の役割

労働組合は、すべての労働者がハラスメントを受けることなく仕事ができることを確保するために重要な役割を担っている。多くの労働組合は、セクシュアル・ハラスメントに対処するためのポリシーを持たなければならない。

すべてのショップ・スチワードは、セクシュアル・ハラスメント事案において、どのように組合員をサポートし組合員を代表するかについて研修を受けるべきである。この研修は、セクシュアル・ハラスメントに関わる差別禁止法の研修、どのように共感的でサポート的になるか、どのように被害者が詳細な証拠を含む事件の記録を保有するに関わる研修を含まなければならない。TUCは、あなたの労働組合と同様に、これに関する多くの研修講座を運営している。

組合職場代表は、加害者と被害者双方が組合員である事案を取扱う方法を明確に理解しておかなければならない。労働組合は、告発者が適切に代表される方法について明確なポリシーを持たなければならない。セクシュアル・ハラスメント事案では、権力力学の作用が及ぶことがあるので（年齢、先任順位、権限等により加害者が被害者に権力を持つことがある）、労働組合が、告発された者が組合からよりよいサポートを得る地位にあるという事実センシティブであることは重要なことである。たとえば、告発された者が地区役員による代表を求めることができるのに、告発者はこのようなケースにあまり経験のないショップ・スチワードに頼るような場合である。労働組合は、このような力学に注意し、ハラスメント被害者を適切に代表しなければならない。

組合職場代表ができる最も重要なことは、使用者がセクシュアル・ハラスメントの防止及び取扱いに関するポリシーを持つようにすることである。この

ポリシーは、より広い、いじめ、ハラスメント、職場における尊厳に関するポリシーの一部か、独立ポリシーでもよい。このようなポリシーは、使用者が差別と取組む義務の一部とみなされるべきである。これらのポリシーが職場全員に周知され、定期的に確認されることも重要である。

あなたが、職場でセクシュアル・ハラスメント事件を知ったとき、あなたは、特定のケースを取扱っていなくても、現行ポリシーが機能していない場合や、適切に履行されていない場合や、誰もそれを知らない場合は、使用者に注意喚起しなければならない。

組合員調査をすることは、どれだけの人々がセクシュアル・ハラスメントを経験したかや、それを見たかを評価する良い方法である。調査は人々が現行ポリシーを知っているか否かを質問することもできる。

職場に複数の承認組合があるとき、あなたは、労働組合運動がセクシュアル・ハラスメントに取組む統一戦線を組むように共働しなければならない。

労働組合支部は、Everyday Sexism キャンペーンや End Violence Against Women coalition のようなセクシュアル・ハラスメントに取組む地域・全国組織とも協力しなければならない。

◀■ケース・スタディ：セクシュアル・ハラスメント研修講座 2016年、大学教員組合は、組合員セクシュアル・ハラスメント調査を行い、高い比率の女性組合員がそれを経験したことを明らかにした。調査とこの問題のキャンペーンに加えて、組合は代表者のためのセクシュアル・ハラスメント講座を開催した。講座は、ハラスメント事案やポリシー交渉に取組む支部代表が対象である。この講座は、次の事項を含む。ハラスメント関連法規／セクシュアル・ハラスメント調査／ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント言動、インパクト、範囲／ハラスメント関連ポリシー及び取扱手続／ハラスメント事案取扱／職場のハラスメント取組み／関係組合員／平等に関する組合組織強化▶

●組合職場代表のためのチェック・リスト

- 組合ポリシーとガイドのチェック 全代表者の研修受講
- 使用者と効果的ポリシーを交渉 ポリシーの定期的確認とモニター
- 組合員調査 他組合や関係キャンペーン組織との共働

IV 使用者の役割

すべての被用者は、差別とハラスメントのない安全な職場環境で働く権利を有する。

多くの使用者は、職員ハンドブックにセクシュアル・ハラスメント・ポリシーを記載しているが、それが周知も奨励もされず、不適切で、定期的の確認されていないことがある。使用者は、すべての労働者がポリシーを知り、理解するようにしなければならない。

使用者は、労働者が対外業務を行う場合、顧客に対しても『セクシュアル・ハラスメント・ゼロ』タイプのポリシーを推進しなければならない。

良い職場ポリシーは、職場において同僚によるものであると第三者によるものであると問わず、セクシュアル・ハラスメントを含むいかなる形態の虐待やハラスメントもゼロであることを明確にすべきである。

これはポスターを貼るだけではないことを意味する。すべてのスタッフがセクシュアル・ハラスメント研修を受けなければならない、研修は、職場で許容できない言動の明確な例を示さなければならない。

セクシュアル・ハラスメントに取り組む方法を考慮するにあたり、使用者は、1人勤務のような業務がいかに労働者を危険にさらすかを考慮しなければならない。使用者は、また、スタッフが職務として他の家屋に立ち入るとき（ホーム・ヘルパー等）や、職務として出張するとき（出張旅行、現場訪問、学校回り等）は、スタッフをハラスメントや虐待から守る方法を考慮しなければならない。

男性支配分野の使用者は、女性は男性支配の環境でセクシュアル・ハラスメントを経験する可能性が高く、ハラスメント・カルチャーは女性が入職することを思いとどまらせ、女性を退去させてしまうことを知るべきである。若者、研修生、見習を使用する使用者は、若い女性がそれを経験する可能性が高く、自分の権利を知らず、受入れがたい言動を報告する方法も知らないことを知るべきである。

使用者は、派遣労働者や有期労働者を含むすべてのスタッフに周知された、虐待やハラスメントを申告する明確かつ簡単な方法を確保しなければならない。ハラスメントを申告する公式・非公式の方法を周知するとともに、使用

者は、セクシュアル・ハラスメント申立により起こりうる結果も明確にしなければならない。使用者は、スタッフに、それが懲戒事由であり、重大な結果をもたらすことを周知しなければならない。

使用者は、組合職場代表と共働して、ショップ・スチワード、組合の平等代表や安全衛生代表すべてが、その役割を果たせるよう便宜供与～組合義務を果たし、組合員を干渉されずにサポートするために私的領域へアクセスをするための十分な時間を含む～を受けようとするべきである。

●使用者のためのチェック・リスト

- ゼロ・ポリシー採択とその推進
- 職場のソーシャル・メディア・ポリシーを更新しオンライン・ハラスメントをカバー
- 全スタッフ研修
- 申告・苦情処理手続が明確・適切でスタッフがその利用方法を理解
- 申告手続の定期的確認 関係労働組合との共働 (略)」

むすび

政府による規制緩和策の下で、セクシュアル・ハラスメント被害に遭いやすい若年労働者、不安定就労者の保護と、彼らが就労することの多いヘルスケア (医療等)、介護、生命保険、マスコミ、小売、サービス (ホテル、レストラン等)、交通運輸等での第三者ハラスメント防止は、イギリスとは問題状況が異なるとはいえ、わが国でも重要な課題である。

厚生労働省の委託調査によれば、男女雇用機会均等法11条に基づくセクハラ防止対策取組み企業は、従業員1,000人超の企業で10割、同100人超の企業で9割、同100人以下の企業で5.5割に昇る⁴⁹⁾。中小企業の取組み促進と大企業・中堅企業の取組みの実質化が、現在の政策課題であるが、政府及び各企業において、第三者ハラスメントに対する取組みが十分に行われているとは言い難い。

介護については、UA ゼンセン介護クラフトユニオンが約78,000人の組合員対象にセクハラを含むハラスメントに関するアンケート調査を行い(「ご家族・ご利用者からのハラスメントに関するアンケート最終結果報告書(2018

年4月～5月実施、2018年6月25日掲載)同ユニオン HPwww.nccu.gr.jp)、その回答者の29.8% (女性32.6%・男性10.29%) がセクハラに該当する行為を受けている等の結果に基づいて、厚生労働大臣に対し、8月9日、「法令に記載されているサービスの提供を拒むことのできる『正当な理由』として、『介護従事者に対する利用者やその家族からのハラスメント行為』を規定し、ハラスメントから介護従事者の人権を守るための法整備を行うことを要請」している(同ユニオン HP)。ここにいう法令とは、指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準(平11・3・31厚生省令第38号)5条(提供拒否の禁止「指定居宅介護支援事業者は、正当な理由なく指定居宅介護支援の提供を拒んではならない。」、介護老人保健施設の人員、設備及び運営に関する基準(平11・3・31厚生省令第40号)5条の2(提供拒否の禁止)等を意味するものと思われるが、医師法19条1項(医師の応招義務「診療に従事する医師は、診察治療の求があった場合には、正当な理由がなければ、これを拒んではならない。」)にも従来から同様の問題がある。法的には、病院の相談窓口担当者は、相談を受けた事案に応じて、医師、師長、その他の関連部署と連携を図り、病院として対応する必要があり、セクハラを行った患者の看護等に関わる職員間で情報を共有するとともに、医師法19条1項の医師の応招義務を踏まえて、当該患者に対して警告(同種の行為を続けるようであれば、診療の拒否、退院勧告等を行うことになる旨を文書等で伝える)、診療拒否、退院の勧告を行う等毅然とした対応をとるとするものがある⁽¹⁵⁾。(社)全日本病院協会は、2008年の医療機関実態調査の結果、セクハラを含む院内暴力に対する病院の関心が高く、その防止等の効果的な手法の研究開発を行うことが喫緊の課題であるとしており⁽¹⁶⁾、セクハラは、一般病棟(多床室・個室)で看護師に集中し、セクハラへの組織的対策がとられている病院の割合は病床規模に応じて高くなっているとする調査結果⁽¹⁷⁾や、セクハラを受けた回答者は14.1%で相手は50代～70代が3分の2を占めるが、各施設のサポート体制に関する職員の認知度が低く、院内の体制強化とその対策を周知徹底することが重要であるとする調査結果もある⁽¹⁸⁾。

介護については、介護職員や看護師が利用者とその家族からセクハラや暴力・暴言を受けている問題で、厚生労働省は、訪問介護や訪問看護などを対

象に実態調査を行い、今年度中に被害防止や被害の際の対応について事業者向けの対応マニュアルを作成するとの報道がある（毎日新聞ウェブ2018年7月15日07時10分、朝日新聞2018年8月2日）。

このような動きは、しかし、他産業に広がっているとは言い難い。イビデン事件最高裁判決（最1小判平30・2・15裁判所時報1694号1頁）は、女性契約社員への第三者ハラスメント事案について、使用者は、労働者に対する雇用契約上の付随義務として、使用者が就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務を負うと判示している⁽¹⁹⁾。また、1998年のピザハット事件において、アメリカ合衆国第10連邦巡回裁判所（Rena Lockard v. Pizza Hut, Inc., A & M Food Services, Inc., 162 F. 3d 1062 (10th Cir. 1998)）は、女性従業員 X が二人の男性顧客からセクハラを受けた事案について、X がマネジャー J に被害「を伝えるや、使用者（A & M）の適切かつ迅速に対応する義務は発生する。J は、X の申立てに適切に対応しなかった。J は、ピザハット・ポリシー・マニュアルで示されたガイドラインに従わず……X に二人の顧客を給仕するよう命じた。J は、男性ウェイターに彼らを給仕させ、自ら給仕し又は彼らに退店を求めることにより、そのような事態を避ける手段と権限を有していたことが明らかであるにも関わらず、X を濫用的かつ潜在的に危険な状況に置いた」として、ピザハット・フランチャイジー企業（A & M）に、環境型セクハラについて1964年公民権法第7編違反の責任があると判示し、使用者の対応例を示している⁽²⁰⁾。この課題については、法整備、使用者の適切な対応と、労働組合や従業員の具体的な取組みが求められる。

【注】

- (1) www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016pdf
- (2) www.tuc.org.uk/sites/default/files/sexualharassmentrepsguidepdf
- (3) 連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」によれば、セクハラを含むハラスメントを受けた人のうち、誰かに相談した人58.3%、そのうち労働組合に相談した人8.1%、上司・人事担当者・同僚60.1%、相談窓口14.2%である(2017年10月インターネットリサーチ実施、2017年11月16日付、連合 HPwww.jtuc-rengo.or.jp/)。
- (4) 田中英夫編集代表『英米法辞典』(東京大学出版会、1991年) 780頁。
- (5) 鈴木隆「イギリスにおける職場代表者の時間内活動の制限」季刊労働法259号(2017年) 156頁。
- (6) 鈴木隆・前掲註(5)論文156頁以下参照。
- (7) Nicolas Bacon, Kim Hoque, The role and impact of trade union equality representatives in Britain, January 2013, www.cassknowledge.com
- (8) TUC, Being a Health and Safety Representative, www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/safetyrep, 鈴木隆・前掲註(5)論文157頁。
- (9) TUC, Bullying at Work - Guidance for Safety Representatives, October 2007, www.tuceducation.org.uk/pluginfile.php/83117/mod (イギリス労働組合会議(TUC)「労働におけるいじめ安全代表のためのガイド2007.10」安全センター情報2008年3月号31頁以下), TUC, Bullying at Work - Guidance for Safety Representatives, November 2015, www.tuc.org.uk/resource/bullying-work-guidance-sat
- (10) 山田省三「イギリス労働法におけるセクシュアル・ハラスメントの法理(1)」中央学院大学法学論叢3巻1号(1989年) 91頁以下、浅倉むつ子「イギリス“男女平等二法”その後」季刊労働法124号(1982年) 164頁、拙著『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理』(労働法令、2004年) 121頁以下。
- (11) Acas [助言斡旋仲裁局], Bullying and harassment at work - A guide for managers and employers, June 2014, www.acas.org.uk は、使用者は被用者に配慮義務を負い、第三者ハラスメントに合理的かつ公正な行為をしなければならないとする。
- (12) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968: Report(1968)(ドノヴァン委員会報告書)は、労使関係の変容と労働者の利用しやすい裁判官と労使の素人裁判官からなる雇用審判所(Employment Tribunal)創設等を提案する。
- (13) 「海外労働事情: イギリス~雇用審判サービスの料金制度に違法判決」Business Labor Trend2017年11月号44頁等。
- (14) 労働政策研究・研修機構『妊娠等を理由とする不利益取扱及びセクシュアル・ハラスメントに関する実態調査結果』JILPT 調査シリーズNo.150-1(2016年) 30頁。
- (15) 荻野伸一「【相談56】患者からの看護師へのセクハラ行為に困っています」Medical-Legal Network Newsletter Vol.58, 2015, Oct. Kyoto Comparative Law Center, www.kclc.or.jp

- (16) 社全日本病院協会「院内暴力など院内リスク管理体制に関する医療機関実態調査」(2008年) 1頁。
- (17) 天野寛ほか「暴言・暴力およびセクシャルハラスメントに関する愛知県下病院アンケート調査の分析」日本医療・病院管理学会誌48巻4号(2011年) 37頁以下。
- (18) 岩尾亜希子ほか「都内私立大学病院本院の職員が患者・患者家族などから受ける院内暴力の実態(私大病院医療安全推進連絡会議共同研究)」日本医療・病院管理学会誌50巻3号(2013年) 35頁以下。
- (19) 拙稿「企業グループ法令遵守体制とセクハラ防止に関する親会社の子会社従業員に対する信義則上の義務」労働法律旬報1919号(2018年) 22頁以下参照。
- (20) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課監修『職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策』(労働調査会、2001年) 107頁は、雇用均等室が、被害者を雇用する企業に対し、事実調査や再発防止措置などの適正な対処を取引先企業へ申し入れる等の対応が求められることを説明し、取引先にも指導したとしている。