

## 日本 BPW 連合会総会福岡大会シンポジウム

# 『私らしく働くために ～ハラスメントの根絶に向けて～』

コーディネーター 三浦 佳世さん(九州大学名誉教授・BPW 福岡クラブ「福岡虹の会」前会長)

パネリスト 晴野まゆみさん(株式会社チームふらっと代表取締役社長・編集長、

日本で最初のセクシュアルハラスメント裁判当事者)

酒匂 純子さん(西日本新聞社編集局生活特報部デスク)

布柴 靖枝さん(文教大学人間科学部教授、認定 NPO 法人日本 BPW 連合会国際委員長)

### ●三浦佳世さん(コーディネーター)

今から30年前の1989年、ベルリンの壁が崩壊し、一夜にして世界が変わった事実を私たちは目の当たりにしました。同年、「セクシャルハラスメント」という言葉が流行語大賞を受賞しました。ただ、残念なことにベルリンの壁と違って、実態が一夜にして変わるということはありませんでした。今なお「Me Too運動」が起こっている現状です。

本日、日本BPW連合会福岡大会では、この「セクシャルハラスメント-セクハラ」をシンポジウムのテーマに選びました。なぜ福岡大会で「セクハラ」なのか?…一人の女性が勇気を出し、セクハラについて世に問い、福岡の女性弁護士が訴訟を支え、その活動は日本中に広く浸透していきました。その際、裁判の鑑定で使われたのが「セクハラ」という言葉でした。

また、セクハラ問題を最初に新聞社としてとりあげ、裁判の進捗や背景を報道し、共感の輪を広げていったのは地元の西日本新聞社でした。西日本新聞社への相談電話を最初に受けたのも、弁護団の一人として「セクハラ」という言葉を使うことを提案し鑑定意見書を取りまとめたのは、BPW福岡クラブ「虹の会」の会員です。福岡セクハラ裁判には福岡クラブの会員が様々な形でかわかり、その行方を注視してきました。

今回、全国大会開催にあたり、平成元年に起きたこの福岡セクハラ裁判を基点に、被害者も加害者も出さない社会作りを目指して、このシンポジウムを企画したのです。

本日は3名の方にお話いただきます。



### ●晴野まゆみさん(パネリスト)

1989年に、勤務先の出版社と上司をセクハラによる不当解雇として提訴し、日本初のセクハラ裁判を闘いました。当時、女性にどのような言葉が投げかけられてきたのか。使われる「言葉」は女性蔑視にまみれていました。その「言葉」についてお話したいと思います。

私が就職活動をしていた頃、若い女性は「職場の花」と言われていました。女性をもてはやすようで、実は女性を人としてみていない言葉。「女は就職しても将来は飯炊き女になるから」という先輩の言葉。女性を見下した言葉を忘れることができません。「寿退職」という言葉もあり、女性を人材として育てるのは時間の無駄とも言われました。

女性は男性より早く出てきてお茶の準備をするのが当然でした。男性が働きやすい職場に整えるのが女性の仕事。「早く結婚しないと売れ残るぞ」と。身体を触る性的接触も当たり前のように行われていました。抗議をすると「減るものじゃないだろう」と。実際は、女性の尊厳が損なわれているにもかかわらず…。です。

当時、男性編集長と私とで実質的にまわしている小さな出版社に勤めていました。取引先から私に仕事が依頼されるようになるにつれ、編集長からのセクハラの誹謗中傷が激しくなってきました。卵巣腫瘍で入院することになった時も、「男出入りが激しい結果だ」と、目の前でも言われ大きなショックを受けました。女性に対する侮蔑。人権を無視した言動。仕事で潰せないから性的スキャンダルで潰そうとしたのだと思います。

精神的に参り、社長や専務に相談しましたが「大人の女だろう、我慢なさい」と言われ、専務からは突然「明日から来なくていい」と即日解雇を言い渡されました。「次の職場では男を立てることを覚えろ」と。何を言っても救済されない。絶望しかありませんでした。

民事調停でも、思いも寄らない言葉を男女問わず浴びせられました。「男性の目を引くのは嬉しいことじゃないですか」「若くて綺麗なうちが華ですよ」と。



何故、女性は我慢しなくてはならないのか。中傷に対して我慢を強いられ救済されることはない。これはおかしいのではないか——。こういう気持ちが裁判につながりました。

裁判になっても、様々な女性差別の言葉がマスコミを中心に飛び交いました。「セクハラで騒ぐ女は馬鹿でブス」、「訴えられた男性が可哀想」、と男性週刊誌に書かれ、著名な男性評論家は「セクハラが嫌なら職場にズボンをはいてこい」とコラムに書く有様。

裁判の中で、編集長は「相手側の勝訴になれば、真の女性解放は5年10年遅れる」と意見陳述書を提出していました。男性の裁判官にはきっと伝わって思っていたのではないのでしょうか。

その後も様々な個人攻撃がありましたが、裁判では全面勝訴の判決が下りました。判決を受けて相手側弁護団は「これから社会進出をする女性には、男女間の軋轢、容認すべき範囲での嫌な思いは、ある程度は堪えて欲しい」とこんなコメントを出したのです。

平成2~3年頃のことですが、某大手鉄道会社の告知ポスターは非常に衝撃的なものでした。記憶で再現し投影しています。「あれ、これ、それ」という指示代名詞を意図的に使い、「あそこ」と読めるように色変えし、その下に描かれたワイングラスの中身は黒い毛羽立った液体。まぎれもなく女性の下半身を想起させるもので、本当に不愉快でした。女性を貶めるものではないかと、裁判支援者と抗議に出向きましたが、先方の担当者は、若い女性の部下を伴って対応しました。「これが女性の性的なものを揶揄したことになるのでしょうか。うちの若い女性の意見も聞きましょうか」と。その女性は「私はそうは思いません」と答えました。彼女は本当はそう思っていなかったと思います。横にいる上司に逆らえない状況だったのではないのでしょうか

こういったパワハラ、セクハラが今も続いているのでしょうか。もう一度、皆さんに考えていただきたいと思っています。



### ●酒匂純子さん(パネリスト)

私は、働く現場の視点から話をしたいと思います。

セクハラ訴訟の判決が出た1992年4月16日の西日本新聞夕刊。一面と社会面に大きく取り上げ、非常に注目された裁判だったことがわかります。先輩女性記者達が立場を超えてかなり裁判に関わったということは、社内では今でも語り継がれています。



30年経った2019年5月8日朝刊に、「平成・令和」を考えるシリーズの連載の、「セクハラ」についての取材で、晴野さんは「制度も整ってきて、アスファルトを敷かれた地面のように一見きれいになったが、価値観は変わっていない」とおっしゃっています。

最近、「私定時で帰ります」というTVドラマを観ています。主人公は、前の会社での過労でズタズタになっていて、今の会社では定時で帰ると宣言し、現代の働き方ってどうなんでしょう?、という問いかけがなされているドラマです。

先日の回では、派遣社員の女性が取引先からセクハラを受けるという内容で、観ていてモヤモヤしました。ドラマの結末が、この会社が取引先から契約解除を申し出させるという落ちだったからです。本来は会社側から取引先に抗議し解決するべきでしょう。でも、このモヤモヤ感はきっとリアルなんだろうと思います。

セクハラについて、職場で妙に議論がかみあわないなど感じる場合があります。セクハラ の定義は ①狭義…均等法に書かれている狭義のセクハラ ②広義…本人がセクハラと感じたらセクハラ ③強制わいせつ罪…これは犯罪 の3つがありますが、①をベースにおき、②を①に該当しないからセクハラじゃないと考える人が結構多いように思います。私は、②がベースにあって、①が含まれると思っています。セクハラは関係性の問題なのに、①をベースにしてしまうと個人の問題にすり替えられてしまいます。

去年、財務事務次官の女性記者へのセクハラが問題になった際、社内の女性記者で座談会を行いました。警察官を取材した時ホテルを予約されていたが、「使えない記者」と思われるのが嫌で誰にも相談できなかったという経験談がありました。仕事をしていて「使えない」と言われるのは非常に辛いこと。逆に加害者を、あいつは仕事出来るから許してやれよ、という雰囲気があります。被害者を傷つける二次被害です。「イケメン」という言葉を使って「それはセクハラ」と言われハツとしたという話も出ました。被害者は女性だけではない。自分がセクハラをしていないか想像することが大事。

組織としてセクハラに対し「NO」という態度が必要で、国会で均等法の改正案が審議されていますが、事業主にセクハラ被害者への不利益な取扱を禁ずることになっています。企業はリスク管理というよりも人権意識を高めるという意味で研修をやっていかなくてはならないのです。

財務事務次官の一連の騒動で一番気になったのが、財務省の官房長がセクハラを意識を問われて、「自分のセクハラ意識は高い」と堂々と恥ずかしげもなく答えたことです。セクハラ解決のカギは、「想像力」。意識は高いと言ってしまった時点で、想像力が欠けているのではないのでしょうか。

就活でのセクハラも問題になっています。ある雑誌で、「やれる女子大生ランキング」という非常に性差別に満ちた記事が掲載されました。抗議の署名活動をした女子学生のコメントに感動しました。「(この問題を)私たちが対男、女対男、の問題にはしたくない。編集部の人を説得できなければ社会を説得することは出来ない。一人の人を説得できたらみんなに伝わるのではないかと思う」というものです。就活生は労働者ではないのでセクハラ関連法の適用がなく、刑事事件になるケースもあります。とにかく、おかしいと思ったら相談して欲しい。新聞社に電話かけるなりして…。そういう会社は入らなくていいです。

厚生労働省の指針には、セクハラの原因に「性別役割分担意識」があることが指摘されています。意識にはなかなか根深いものがあります。財務省のケースでも「男の番記者に変えればいい」、これは麻生大臣が発言したとされていますが、安易に女性を締め出す動きは、時代に逆行しています。意識を変えていくためには小さな穴を抉じ開けていくしかないと思います。

私は「男女ともに」という言い方には違和感を覚えます。性は多様だし、セクハラは、女性も男性も対象となります。「性別に関わらず」という表現を心がけていきたい。女性の〇〇さん、男性の〇〇さんではなく、まずは人を一人の人間として見るような社会になることを願っています。



## ●布柴靖枝さん(パネリスト)

1999年男女雇用機会均等法にセクハラが創設され、救われるケースが増えてきました。行政手続きや労働審判によってセクハラに対して請求できるようになりました。2007年には事業主の措置義務が明記されています。企業の中でも大企業はかなり敏感で、上司は女性の部下と飲みに行ってはならない等ルールを決めている会社もあります。中小企業では取組が進んでいません。

セクハラとは被害者本人の意に反する性的言動ですから、原則、主観主義で徹底して検証していきます。性的な感じ方は個人差があって、「平均的な人の感じ方」で判断すること自体セカンドハラスメントの温床になると考えます。「就職させてあげるから今晚つきあわない？」というのは対価型セクハラ。就活でセクハラにあわないよう本当に気をつけていただきたい。また、セクハラをハニートラップにすり替えようとする議論が横行しています。性的な感じ方は個人差があって、平均的な感じ方で判断すること自体セカンドハラスメントの温床になります。

均等法でのセクハラを取扱いですが、事業主には、相談窓口の設置や、懲戒処分の基準の明記等が義務づけられています。被害対象者は、女性だけでなく、男性、LGBTの方にも拡大されており、セクハラに関して性別は撤廃されたと思ってください。

例えば、セクハラが原因でうつ病になった場合、労災認定され、休業中でも給料の8割が支給されます。2011年には、相談後にしっかりした対応がなされず、セカンドハラスメントに遭った場合は労災の可能性が高いと判断されるとした通達が労働基準監督署に出されました。

続いて、2014年均等法改正では、性別分業意識に基づく言動を無くしていくことが重要と明記されました。職場でも、このような相談に積極的に対応しなければならぬとされています。直近の改正では、2017年にマタハラ防止の措置義務が付け加えられました。女性のみならず、男性が制度を利用した(しようとした)際の嫌がらせもマタハラにあたります。

セクハラ相談件数の推移をみると、2014年は激増しています。事業主への措置義務となり、きちんと対応しないと罰せられると明記された時期にあたり、被害者が声をあげ相談できるようになった結果、相談件数が増えたと捉えています。

ハラスメントの特徴は三点あります。まず、1番目は、

複合的に生じやすいということ。セクハラ単体の相談は多くない。セクハラ、パワハラ、マタハラ複合的に生じていて、ハラスメントをする人は他のハラスメントにも無頓着といえます。2番目の特徴として、ジェンダーハラスメントがセクハラの土壌になるということ。3番目の特徴として、ハラスメント被害に遭った女性は仕事を辞めるケースが圧倒的に多いこと。これはILOの調査でもはっきりしており、男女賃金格差への影響が大いに考えられます。転職すると経済的に困ってくるため、今度セクハラやパワハラに遭っても我慢するようになる。そして益々被害者になる、という悪循環に陥るのです。

日本のハラスメント対策の第一の課題は、多くの国では包括的人権法として禁止されているにも関わらず、日本はハラスメントの根拠法がバラバラで、人権問題としての捉え方が大変希薄だということです。そのため裁判になると非常に弱く慰謝料も大変少ないのです。

第二の課題は、性暴力に対する刑法の問題。日本の刑法は本当に旧態然としており、抵抗しないと同意とみなされ、性的虐待があっても父親が無罪になった信じがたいケースがありました。有り得ない事です。

第三の課題は、業界地域における取組の格差、第四の課題は、行為者／加害者に対する再教育プログラムの基準がないこと。第五の課題は、ハラスメント相談員の質的な問題。相談にどう対応したらいいかわからないという相談員が沢山おり、研修を充実させる必要があります。

世界〔国連〕の動きについて、ジェンダー平等などの「人権問題」と「平和構築」「環境に配慮した経済発展」は3つ巴です。「人権問題の解消なくして、平和構築はなし。」「人権問題の解消なくして、経済発展はなし。」これが国連の常識です。

2019年6月10～21日のILO総会で「労働の世界における女性と男性に対する暴力とハラスメント根絶」条約が採択される予定です。日本政府も是非批准してほしい。これが実現すれば、均等法も確固たる人権問題としての取り扱いが出来ると考えています。

日本BPW連合会は、女性の声を直接、国連に持っていくことができる、国連・経済社会理事会のNGO諮問機関「国際BPW」に所属し、世の中に大きな影響を与えられる力を持っています。ハラスメントについては、現在、日本BPW認定「ダイバーシティ・エドゥケーター」養成プログラムのスタートに向け準備をしています。また、ハラスメント講座も始めています。

ハラスメント防止の取組は、多様な価値観を認め合い、活かしあうダイバーシティにつながるということをしつかりと認識する必要があります。互いの違いを、対立

ではなく、強みに変えていく知恵と技術とコミュニケーション、これがこれから益々求められていくと思います。

#### ●質疑応答

Q: (名古屋大学 高橋さんから) セクハラは主観に基づくものですが、性別に関係なく被害者にも加害者にもなりえるので、セクハラは線引き・定義を一人ひとりが持っていなければならないと思います。セクハラは線引きについてのお考えを聞かせ下さい。

A: (晴野まゆみさん) セクハラは主観主義に基きますが、「これはセクハラですか、どうですか?」と問われると、私自身も答えに詰まるところもあります。先ほどお話ししたように、「いいじゃないですか、色々な噂を立てられたって」というような言い方をされた経験があり、そのことはやはり嫌でした。そこは主観です。仕事の評価とは別に、女性という付随的な部分で判断され言動が繰り返される。それが、やはりハラスメントではないかと私は思います。

A: (酒匂純子さん) 本人がハラスメントと思えば、セクハラだと思います。ただ、事業主として懲戒処分の対象となる基準、一定の線引きは必要です。嫌な思いをしたことを、これはセクハラだと言える環境、雰囲気は大事だと思います。

A: (布柴靖枝さん) とても難しい問題だと思います。相談で色々なケースを見てますが、ハラスメントはグレイゾーンから始まるという特徴があり、そして、一番弱いところ、吹き溜まりに落ちているところに起こる。だからこそ、職場の改善をするという気持ちで、被害者の声にしつかり耳を傾けていくことが重要です。システムの拙さが出ているところに手当てをしていくことで、職場が働きやすくなります。

裁判になると、ハラスメントかハラスメントではないかということが争点になりますが、そこに至る以前に解決する方法は沢山あると思います。

