

JILPT 資料シリーズ

No.76 2010年9月

個人加盟ユニオンの紛争解決 -セクハラをめぐる3つの紛争事例から-



個人加盟ユニオンの紛争解決
— セクハラをめぐる3つの紛争事例から —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

日本では、女性の社会進出が急速に進んでいる。それに伴い、職場の中で女性をめぐる様々な問題が発生している。募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練における女性差別、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、母性健康管理、そしてセクシュアル・ハラスメント（性的な嫌がらせ、以下「セクハラ」という。）等の問題である。

こうした女性の職場問題を予防・解消するために、1985年「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「均等法」という。）が制定・施行された。その後、同法は数回改正されて職場の女性問題の解決に一定の役割を果たしたとみられる。

女性をめぐる問題の中で、近年、特に急増しているのがセクハラである。例えば、雇用均等室に寄せられる相談件数は、2004年6,291件であったが、2008年には13,747件と4年の間倍増した。

セクハラは、女性の働く意欲を害し能力の発揮に重大な悪影響を及ぼすだけでなく女性の退職を余儀なくさせることもある。また、場合によっては生涯にわたって女性に精神的な障害をもたらすこともありうる。

セクハラをめぐる紛争は、司法や行政機関を通じて解決することが可能であるが、その解決件数は毎年数十件にすぎず、上記の相談件数に比べると極めて少ないといわざるを得ない。

本資料シリーズでは、個人加盟ユニオンに焦点を当てて同ユニオンによるセクハラ紛争の解決への取組みを明らかにする。同ユニオンのセクハラ紛争解決については本格的な研究が行われておらず、その役割が不明であった。本文で確認できるように同ユニオンは大きな役割を果たしている。役割の具体的な内容をみるため、3つのユニオンおよび同ユニオンによって紛争解決した3人の事例を取り上げている。セクハラの実態と紛争の発生、解決までのプロセスをできるだけ詳細に書きとめた。それが、セクハラ防止と解決の円滑化につながることを願う。

セクハラについては、もとより事前に防止し起こさないようにすることが極めて重要であるが、不幸にしてそうした事態が生起し、紛争になるにいたったときに、円滑な解決に向けた1つのルートを示すことを通じて、本資料シリーズがセクハラ防止、セクハラ紛争解決の円滑化に貢献し、女性の働きやすい職場環境の実現に役に立てば幸いである。

最後に、辛い過去を明かして頂いたセクハラ被害者、また、被害者を支援したユニオン関係者の温かなご協力に対し感謝の意を表したい。

2010年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名

所

属

おう はくすう
具 学殊

労働政策研究・研修機構主任研究員

目 次

第1章	はじめに	1
第2章	既存研究のレビューと研究方法	3
第1節	既存研究のレビュー	3
第2節	研究課題と研究方法	4
第3章	セクハラ実態と紛争解決：3つの事例	7
第1節	TIさんの事例（あかし地域ユニオン）	7
1	個人属性と職場実態	7
2	紛争の発生：専務のセクハラ	7
3	紛争解決：自主解決	8
4	紛争の解決・予防に向けての示唆	11
第2節	KKさんの事例（連合新潟・にいがたユニオン）	12
1	個人属性と職場実態	12
2	紛争の発生：院長のセクハラ及び解雇	12
3	紛争解決：労働審判	14
4	紛争の解決・予防に向けての示唆	20
第3節	NGさんの事例（連合福岡ユニオン）	22
1	個人属性と職場実態	22
2	紛争の発生：部長のセクハラ	23
3	紛争解決：自主解決	25
4	紛争の解決・予防に向けての示唆	26
第4節	小括	27
第4章	セクハラの防止と紛争解決の円滑化に向けてのインプリケーション	32
第1節	セクハラ防止策	32
第2節	セクハラ紛争解決の円滑化	34
第5章	おわりに	37
【参考文献】		39

第1章 はじめに

日本では、女性の社会進出が進んでいる。女性労働者数は1990年（1月基準）1787万人であったが、1995年2040万人、2000年2114万人、2005年2210万人、そして2010年2333万人と増加し続けている。全労働者の中で女性の占める割合も1990年37.7%から2010年42.5%に増加した¹。

こうした女性の社会進出に伴い、職場の中で女性をめぐる様々な問題が発生している。募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練における女性差別、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、母性健康管理、そしてセクシュアル・ハラスメント（性的な嫌がらせ、以下「セクハラ」という。）等の問題である。こうした女性の職場問題を予防・解消するために、1985年「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「均等法」という。）が制定・施行された。その後、同法は数回改正されて職場の女性問題の解決に一定の役割を果たしたとみられる。

しかし、依然としてセクハラは多く起きており、セクハラ相談件数は、近年、増え続けている²。女のユニオン・かながわに寄せられたセクハラ相談の中には次のようなものがあった。すなわち、「職場で受けたセクハラで具合が悪くなった」、「職場の上司に性的関係を強要されている」、「セクハラやいじめを受けていた会社に即日解雇を言い渡された」、「アルバイト先の店長から度々レイプされているが、怒りを感じなくなってしまうている」等³である。セクハラで、女性の身体や心が傷ついているだけではなく、解雇までもされて生計の糧をも奪われている。さらには、怒りも感じなくなってしまうほど、セクハラが日常的に行われている。相談の中には、「上司の強制わいせつを受けたので警察に被害届を出したが、扱いを保留されている。理由が知りたい」、「職場の上司に強制わいせつの被害を受けたので被害届を出したのに警察が受理を保留している」といった警察の対応の鈍さを指摘する声もある。以上の相談者の声を聞くと、女性は職場でも警察にも守られていないと言っても過言ではない。

ところで、日本では、少子高齢化という大きな社会問題が起きている。2009年、65歳以上の人口が全人口に占める割合は22.8%と22%を超えており、今後も当分の間増え続けるとみられる。2005年からは人口そのものが減っている。中長期的に進展する労働力の減少にどう対応するかが大きな課題であるが、その解決策の1つが女性労働力の積極的な活用である。そのためにもより多くの女性が生き生きと働ける環境を確保していくことが肝要であるが、セクハラ予防はその重要な対策である。

¹ 総務省「労働力調査」各年。

² 雇用均等室に寄せられたセクハラ相談件数は、1999年9451件から2003年5924件に減ったが、その後、一貫して増加している。すなわち、2004年6291件、05年6505件、06年9281件、07年12,972件、08年13,747件である。

³ 女のユニオン・かながわ（2009）「第19回定期大会議案書」。2008年度1年間の労働相談から。同ユニオンが1年間受け付けた労働関係の相談は239件であったが、その内、セクハラは26件と、全体の労働相談のうち1割を超えている。

本稿では、現在、職場で起きているセクハラの実態を明らかにするとともに、セクハラによる紛争の発生や解決プロセス、それにおける労働組合の役割について3つの事例を通じて考察する。それにより、本稿が、セクハラ予防や紛争解決の円滑化につながる政策的インプリケーションを引き出し、セクハラ予防や被害者救済の前進に一助できることを期待する。

ちなみに、筆者は、3年前から個別労働紛争の解決における労働組合の役割について研究を行っており、その一環として本稿を執筆した。昨年までの研究成果は、雇用形態別に個別労働紛争の発生メカニズムと解決プロセスにおける労働組合の役割について取りまとめた⁴が、今後は、解雇、労働条件の切り下げ、セクハラ等紛争の事案別に取りまとめることを進めていきたい。今回はその研究の一部である。そういう意味で、今回のセクハラ紛争に関する研究は、セクハラ紛争の本格的な研究ではないことをお断りしておきたい。後述するが、職場におけるセクハラ問題は、最近、多発しており、解決すべき大きな課題であることに鑑み、先に本稿を取りまとめることにした。

⁴ 労働政策研究・研修機構（2009）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—』労働政策研究報告書 No.111。

第2章 既存研究のレビューと研究方法

セクハラに関する研究は主に労働法分野で進められたが、特に、セクハラの違法性と被害者の法的救済に関する論理構成を、判例分析によって明らかにすることが主軸であった。また、均等法や同法指針の内容についての分析も多くなされてきた。ここでは、判例研究の主たる内容を簡単にみることにし、均等法や同法指針の内容については後述する。

第1節 既存研究のレビュー

まず、セクハラはどのように定義されているのか。セクハラとは、「相手の意に反して行われ、これにより不当に精神的苦痛や肉体的苦痛もしくは経済的不利益を及ぼす不快な性的言動」⁵と定義づけられる。同一人物による同じ言動であっても、相手によって、また同じ人の感情の変動によってセクハラとなることもあるしそうならない場合もあってセクハラは、二重の意味での相対的な概念であると言えよう。

二重の意味での相対的な概念であるセクハラが社会的に問題となるのは人に「不当に精神的苦痛や肉体的苦痛もしくは経済的不利益」をもたらすからである。被害者がその苦痛や不利益を裁判に訴えて補償を求めることで加害者に法的な責任を問う。加害者の違法性は、当該性的言動の性質や態様をはじめとして、加害行為者の態様（職務上の地位や権限等）、被害者の態様と対応（加害行為者との関係等）、当該言動の行われた場所、その反復・継続の状況等、諸般の事情を総合的に検討して判断される⁶。

セクハラが、どのような法的権利や利益（法益）を侵害しているかによって、大きく刑法と民法に分けることができる。刑事責任が問われるセクハラは、わいせつ行為、相手方の意に反する性行為、強制わいせつ等継続的な身体接触行為、強制わいせつ等一連の行為である。また、生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した性的言動もセクハラに当たり、刑事罰の対象となる。

民事責任が問われるセクハラは、基本的に他人の権利や利益等、法益侵害行為として損害賠償等の責任を負うことになる。職場におけるセクハラはその多くが民事責任を問われる性格のものでその責任を負う者は、加害者本人か加害者の使用者、あるいは両者である。

小島妙子によれば、日本でのセクハラ事件に対する裁判判決が下されたのは、1990年2月から2008年4月まで134件⁷である。その内、①セクハラ行為者が不法行為責任、会社等も

⁵ 奥村明良（2000）「セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的枠組み—その法概念と法的責任を中心に—」『日本労働研究雑誌』No.478.

⁶ 奥山明良（2000）。

⁷ 小島妙子（2008）『職場のセクハラ—使用者責任と法—』信山社。同書に挙げられているセクハラ判決を具体的に年ごとにみると、1990年1件、92年1件、94年2件、95年3件、96年6件、97年13件、98年19件、

使用者責任（民法 44 条、709 条、715 条）が肯定されたのは 42 件、②セクハラ行為者が不法行為責任、会社等も債務不履行責任（民法 415 条）が肯定されたのは 3 件、③行為者のみが被告となり、不法行為責任が肯定された事例は 28 件、そして④セクハラの実態が否定されたのは 21 件であった⁸。

多くの裁判例から、加害者の行為が、個人の名誉感情やプライバシー等の人格権ないし人格的利益侵害、性的自由・性的自己決定権の侵害、働きやすい職場環境の中で働く権利の侵害であれば、不法行為責任⁹を問われる¹⁰とされる。

職場において使用者が従業員等のセクハラに対して、被害者より法的救済が求められた場合、加害者の行為が職務に関連していれば¹¹、責任を負うことがある。加害者が会社の役員か管理職の場合容易に使用者責任が肯定されるが、一般従業員の場合、当該セクハラの内容・態様、場所、時間等の諸事情を考慮しつつ、総合的に判断される¹²という。その他、使用者は職場環境配慮義務が問われることがある。

以上のように、判例を分析して行われるセクハラに関する研究は、セクハラの実態、セクハラの法的構成要件や使用者責任等を明らかにし、セクハラ研究に大きな貢献をしてきたといえる。しかし、同研究は、あくまでもセクハラ被害者が裁判に訴えて、判決が下された事件が主な対象となっている。ところが、判決が出されたセクハラ事件は、全体のセクハラ件数の氷山の一角といっても過言ではない¹³。本稿では、裁判まで持ち込まれなかったセクハラ事件に焦点を絞って、従来、判例研究では取り上げられなかったセクハラ紛争の空白を埋める形で、セクハラの実態と紛争解決のあり方を明らかにする。

第 2 節 研究課題と研究方法

上述のとおり、セクハラに関する既存研究は、判例研究がメインである。しかし、裁判は「費用がかかる」、「結果がどうなるか分からない」、「判決を受けるまで時間がかかる」、「セクハラの実態を明らかにすることによる二次被害を恐れる」等で敷居がまだ高いのが実態である。そのため、裁判まで行かない事例が多い。しかし、そういうセクハラについてはその

99 年 17 件、2000 年 10 件、01 年 13 件、02 年 7 件、03 年 8 件、04 年 15 件、05 年 14 件、06 年 2 件、07 年 2 件、08 年 1 件（4 月まで）である。平均して毎年約 7.4 件である。同判決件数は、均等室に寄せられた相談件数（1999 年から 2008 年までの年平均件数）約 8600 件の 0.86%に過ぎず、相談の 1,000 件に約 1 件が裁判となったといえる。

⁸ 残りの 40 件は、控訴棄却、無効、有効等に分類されている。

⁹ 民法 709 条「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、それによって生じた損害を賠償する責任を負う。」

¹⁰ 奥山明良（2000）。

¹¹ 民法 715 条に次のような規定が定められている。「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであった時は、この限りではない。」

¹² 奥山明良（2000）。

¹³ 前記のように、セクハラ判決数は、均等室の相談件数に比べると極めて少ない。

実態が明らかになっていない。

また、敷居の高い裁判まで行かずにセクハラ問題が解決する道は現にある。雇用均等室の調停、労働局のあっせんという行政のサービスがある一方、個人加盟ユニオンの当該使用者との団体交渉で解決する道等もある。本稿では、個人加盟ユニオンの取組みに焦点をあてることにするが、それは、同ユニオンの役割が大きいこと、にもかかわらず本格的な研究が行われてこなかったからである。

個人加盟ユニオンに対する調査結果¹⁴によると、2008年1年間、セクハラに関連する団交申入れ件数は、83件にのぼった。コミュニティ・ユニオン25件（40ユニオン回答）、地方連合の地域ユニオン19件（40ユニオン回答）、全労連のローカルユニオン38件（18ユニオン回答）、そして全労協の全国一般1件（7組合回答）であった。同ユニオンの団交申し入れ件数は、2008年度、全国の均等室の機会均等調停会議による調停受理件数の54件に比べても多く、また、判決件数の年平均である約7.4件よりもはるかに多い。

本稿では、上記の個人加盟ユニオンのセクハラ紛争解決の取組みを3つ¹⁵取り上げて、セクハラの実態、また、紛争解決のプロセスを明らかにした後、政策的インプリケーションを述べるのが研究課題である。その際、研究方法としては「当事者行動主義」を採択する。それは、セクハラ被害者がセクハラ被害をどう認識し、それを解消するためにどのような行動をとったのか、それにあたり被害者を取り巻く環境はどうであったのかを分析する。特に、今回は、セクハラ被害の解消に向けて取り組んだ個人加盟ユニオンが被害者の望む解決に向けてどのような対応をとったのかについて焦点が向けられる。個人加盟ユニオンがセクハラを含め個別労働紛争を解決する方法は、おおむね、使用者との団体交渉のみによって解決する「自主解決」、使用者の不誠実交渉等により労働委員会に救済申し立てを行い、同委員会を介して紛争解決をする「労働委員会介在解決」、そして司法機関を通じて紛争解決する「司法介在解決」に大別することができる。今回の3つの事例のうち、2つが自主解決、残りの1つが司法介在解決によってセクハラ紛争は終結した。

「当事者行動主義」に基づいて行う今回の研究は、被害者や支援したユニオン等の担当者に対してヒアリングを行い、加害者に対してはヒアリングを行っていないので、セクハラの実態そのものの解明という点では、どうしても限界がある。しかし、最大限、客観的に紛争

¹⁴ 労働政策研究・研修機構（担当は筆者である）は、2009年2月から2010年3月にかけて、個人加盟ユニオンについて「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」を実施した。以下の本文数値は、2010年3月26日まで回答があったユニオンの回答結果である。

¹⁵ 3つの事例の選定は次のとおりである。TIさんの事例は、2007年度から「労働組合の労働紛争予防・解決への取組みに関する研究」の一環として2008年6月実施した兵庫地域の調査の際にあかし地域ユニオンに紹介された。KKさんの事例は、上記研究のモニター調査の一環として、個人加盟ユニオンに紛争解決事例レポートの作成・送付を願ったところ、連合新潟・にいがたユニオンから寄せられた報告である。最後に、NGさんの事例は、同研究のために、2007年から2009年までに実施した九州地域の調査（その研究成果は、労働政策研究・研修機構（2009）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—』労働政策研究報告書No.111）にご協力いただいた連合福岡ユニオンによって紹介されたものである。TIさんとKKさんについては、直接本人にヒアリング調査を行うことができたが、NGさんの場合、三次被害の恐れから本人へのヒアリングをさし控え、ユニオンの書記長へのヒアリングにとどめた。

の実態や解決プロセスを明らかにするために、当事者やユニオンに保持している資料の提供をお願いした。数多くの資料¹⁶を踏まえて、その限界の最小限化に努めた。

¹⁶ ユニオンの加入申請書、団交申し入れ書、団交実態メモ、当事者の給料明細書、診断書、労働審判申し立て書、使用者側の答弁書、反論の手紙等多岐にわたっている。

第3章 セクハラ実態と紛争解決：3つの事例

第1節 TIさんの事例¹⁷（あかし地域ユニオン）

1 個人属性と職場実態

TIさんは49歳の女性。既婚者であり、3人の子供がいる。パン製造業の会社に2005年4月に正社員として入社した。「パン屋さんの仕事自体、大好きだった」という。当時の基本給は17万円で、手取り額が14万円台であった。2006年10月からはパートに切り替え、午前8時から12時まで働き、14時から19時まで郵便局に勤務していた。同社は、2007年8月25日に退職している。

会社は学校給食や病院、老人施設等にパンを卸している。社長、社長の妻、30代後半の息子（専務）、息子の妻の4名と従業員が20名程度の会社であったが、正社員はTIさんを含め3名であった。

2 紛争の発生：専務のセクハラ

TIさんが、会社の専務よりセクハラを受け始めたのは入社1か月後の2005年5月であった。TIさんのほかにも3名がセクハラを受けていたという。TIさんは、セクハラをずっと我慢した。それは、会社に「入った時から子供を大学に入れて、薬学部で、私立で下宿なんで、めちゃくちゃお金が要って、絶対頑張ろうと思ったから」である。セクハラ行為は、「ほとんど一人の閉め切った部屋だったんで、やられ放題だった」という。そういう行為が8月まで続いたが、その後、セクハラがぼーんとなくなった。それは、専務が、「新工場を建てるために、毎日忙しかったからであっただろう」と、TIさんはみている。しかし、新工場ができてから、特に、2007年春、1人の若い社員が入社し、専務の仕事が楽になってから、セクハラがまた始まりひどくなった。

TIさんがセクハラを受けた2007年5月5日の出来事を次のように語ってくれた。「祝日は仕事が少ないため、1人ずつ交代で出ることが決まっており、TIさんは1人で仕事をしている。その際、専務にスカートをめくり上げられ、キスをされ、胸を触られている。そして、専務の下半身が勃起して、それを出し、横でマスターベーションを始めた」という。

また、専務の誕生日の時に、「誕生日プレゼントはいらないからキスをしてくれと言って、無理やりキスをされ、体を触られた」という。

TIさんは、セクハラを受けた別の女性が夫にその実態を言い、夫の勤め先の労働組合を通

¹⁷ TIさんに対するヒアリング調査は、2008年6月19日（木）、あかし地域ユニオンの中谷紀子委員長の陪席の上、行った。TIさんは、調査に協力するために、わざわざ有給休暇までとってくれた。大変辛い過去のことを打ち明けてくれたTIさんご紹介に当たった中谷紀子委員長にこの場を借りて心より感謝申し上げる。同事例は、呉学殊（2008）「労働組合の紛争解決・予防—コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に—」『日本労働研究雑誌』No.581をほぼそのまま転載した。

じて解決したことを思い、「セクハラのこと」を彼女の夫に初めて言い明かした。そうしたら、「主人はめちゃくちゃ怒ったんですけれども、訴えたりそういうのは嫌みたいで、やっぱり逆恨みとかあるし、訴えて別にお金が欲しいみたいな感じじゃないので、もうやめる決心をし、とにかく（セクハラの実態を会社に；筆者）言いに行こうということで」夫婦で会社に行った。その日は、8月25日、給料日であった。また、退職日にもなった。「専務は、すんませんとって、社長もすんまへんな」って「また、連絡します」って謝ったそうである。

しかし、TIさんは、専務のことを許せなかった。いくつかの理由がある。第1に、辞めた次の日に、「専務の奥さんが、まったく関係ない従業員を呼んで、TIさんが（専務の夫婦を；筆者）離婚させるためにって面白がってるんやみたいなことをいったこと」、また、後日、「専務の母親からは、TIさんは、子宮がんやったから体を悪くしてやめたみたいな、うその発言もされた」ことを耳にしたからである。第2に、最低限の再発防止を図りたいとの思いもあった。専務のセクハラを受けた人には独身もいて、セクハラは「病気なんで今後もきつとあると思うので、それが絶対許せない」と思った。第3に、「もう会社自体が間違ってます。そういうのも、会社としても、存在することが許されへんです。ましてや、教育とか老人福祉施設とか障害施設に納めてますけど、そんな会社がそんなところに納めるって、ちょっと許せないんで、どうにかしたいなと思った」からで、人間性の必要なところに非人間的な行為のする会社のパンを提供してほしくない、一種の社会的正義感があったからである。第4に、退職日、専務の謝りがあっても、それは、「絶対反省してないというのが丸わかりなのに、ただ偽りの謝りだけ受けても向こうの思うつぼなんで、絶対それは許さへん、向こうに絶対ダメージを与えたい」と思ったからである。

以上の思いを強くし、どうすれば、「ダメージを与える」ことができるか、悩み、行動を起こしていき、それが労働紛争に発展した。

3 紛争解決：自主解決

(1) 行政での未解決

TIさんは、退職後、訴える先をずっと探していた。最初に、県の男女共同参画センターに電話で相談した。返事は、会社に「自分で言いに行ってください。そこでけられたら私たちが出ます。」と言われたが、退職する時に、社長と専務に謝罪を受けていたから、「もし言いに行っても、もう謝罪したんじゃないですかという話になるだろう」と思い、会社に行かなかった。

未払い残業代もあったので、労働基準監督署にも相談した。「会社によって計算方法が違うんでみたいに。だから、そんな大したことでもないん違いますかみたいな感じでいわれた」という。続いて、未払い残業代の請求を（筆者）「いいに行くのができなかつたら内容証明を送ってください」と言われた。また、セクハラのこともいったが、1回目の連絡では「互いに来てもらって、謝って、何か書類書いて終わりです」、2回目の連絡では、「ご自分で言っ

てください」と助言されたが、「そこまでできひんな」と思ってそれきりだった。

そして、以前、三木市のセクハラ関連のセミナーに行ったことがあり、そこに電話したら雇用均等室を紹介してもらった。同室に相談したら、「損害賠償とかを請求したかったら、ご自分で内容証明を送ってください」と言われた。しかし、それができなかつたと次のように言ってくれた。すなわち、「その勇氣はなかつたです¹⁸。電話したりとか書面を送ったりとか、自分で何かするっていうのは恐ろしくてできなかつたです¹⁹」と。

以上、行政からの助言は、まず、自分で何かをしなければならぬというものであったが、上記のとおり、そこまでの勇氣はなく、恐ろしくてできなかつたと、当時の苦しい心境を語ってくれた。

TIさんは、男女共同参画センターから月2回相談ができる社会保険労務士を紹介してもらった。その社労士に相談したら、「内容を聞いてびっくりして、それはもう賠償責任で請求したほうがいい」と助言してくれるとともに、ユニオンの電話番号を教えてくれた。

(2) ユニオンによる解決：自主解決

TIさんは、2008年1月7日、紹介されたあかし地域ユニオンに電話し、その日、同ユニオンを訪れた。「来た瞬間、ここにお任せしよう」と思い、ユニオンに加盟した。それは、当時、「副委員長（現委員長²⁰）が会社のことを知っていたし、人自体安心できるひとつてわかつたから」、それに「正義感」を感じたからだったという。

あかし地域ユニオンは2008年1月10日付で次のように団体交渉の申し入れを行った。「TIさんがあかし地域ユニオンに加入することとなったのは、貴社専務による悪質なセクハラ行為により退職を余儀なくされたこと。また、労働条件の違法状態が判明したため」、「貴下に対し、労働組合として団体交渉の開催と要求を」、次のとおり、申し入れた。要求内容は、第1に「労働条件について精査する資料として、当組合に対し貴社の就業規則等²¹（給与規定、退職金規定などを含む）の写しを交付されたい」、第2に「退職するまでの2年間分のタイムカードの写しを交付されたい」、第3に「専務によるセクハラ行為に対する事実確認と謝罪を求める」というものである。このような要求に基づいて、2008年1月22日あるいは23日に団体交渉を行うように申し入れた。

団交は、実際、2008年2月6日に行われた。会社からは、社長と専務、そして代理人弁護士が見えた。団交の結果、次のような協定が取り交わされて紛争は解決した。第1に「会社は、TIさんに対して本件の解決金として約120万円を支払う」、第2に「会社は、今後も労働関係法規を遵守し、パート・アルバイトを含め労働者の福祉の増進に資するよう努めるこ

¹⁸ 勇氣は、だいぶ経ってから出たが、最初はもう恐ろしくてできなかつたという。

¹⁹ それと同時に、会社では、TIさんからの何か連絡があつても「もうつながんといて言われた」ことがわかつたからである。

²⁰ 2010年4月8日現在は、同ユニオンの書記長である。

²¹ 就業規則はなかつた。

とを約束する」等であった。

ユニオンと TI さんは、以上の協定内容以外に、口頭により、専務に謝罪してもらった。TI さんは、「謝罪は、当然ですけど、謝罪って心がきつとないと思ってたんで、だからお金が欲しかったんじゃないじゃなくて、相手にダメージを与えたかったんで。とにかくダメージっていったらやっぱりお金しかないんじゃないですか。それでやっぱりちょっとはダメージを与えたなっていう満足感があるんです」と、ユニオンによる解決に満足感を示した。また、彼女の夫も「やっぱり逆恨みがあるよっていうことでずっと反対されたんですけど、私の意志の固さで突き通したら、ちゃんと認めてもらえるというか決着も着くしということで、やっぱりやっていかなあかんということがわかってきたみたいです」と、TI さんの行動を評価しているようであった。

TI さんは、ユニオンに対し「信じてもらえて、全部受け入れてくださるという形で、ほんとうに安心できるっていうか。このことがあってから、ほんとうに自分の中で勇気ができて、新しい会社も行ってのんですけども、そこでもちゃんと自分の言うことは言えるようになったんですね」と述べている。このように、TI さんは、以上の解決に勇気づけられて、2008 年 6 月、現在、ある郵便局で正義感に満ちた職場生活を送っている²²。

TI さんは、2007 年 8 月 25 日、退職してから約 4 ヶ月間、「とにかくダメージを与えたい」思いで、セクハラ被害を解決するために、様々な行政に問い合わせしたが、結局、実を結ぶことができなかった。しかし、ユニオンを通じて、ちょうど 1 カ月で満足のいく解決を見たが、その要因は何であるのか。

第 1 に、TI さんは、会社に「とにかくダメージを与えたい」という決意は強かったが、自分で直接会社に電話したり書面を書き送ったりするほどの勇気まではなかった。ユニオンは、TI さんのセクハラを解決しようという決意と自分で直接行動を起こせなかった勇気のなさとのギャップを埋めてあげたので、同セクハラの問題は解決した。すなわち、解決の第 1 要因は、ユニオンの行動力であった。

第 2 に、ユニオン幹部の顔の広さであろう。TI さんのセクハラ問題の相談を受けたのはユニオンの委員長（当時、副委員長）であったが、同委員長は、長い間、会社の社長と専務を知っていた。そのために、会社は、ユニオンの団交要求や要求内容を受け入れざるを得なかった。

これに関連して、第 3 に、同委員長は、長い間、学校給食の調理員の仕事をするとともに、同調理員の組合委員長を務めていた関係上、教育委員会との関係をもっている。会社は、セ

²² 具体的に次のような内容であった。すなわち、「郵便局でお金の管理をする女性は、二十何年勤めている一番古株のパートであるが、自分の仕事をとられたくないという何かの恐怖感がある人を見てどんどん辞めさせている。例えば、いじめとして、ある人が 15 分遅刻したのに 45 分と改ざんするとか、TI さんにもあるお客から弔電を頼まれ、それを行ってから、その客にその報告と料金を請求するファクスを送ったが、別の人に送ったと指摘することなどであった。」TI さんは、その女性の話が正しくないと思い、倉庫について関連書類等を確認し、ありのままを課長に報告した。こうした取組みを通じて、職場のいじめをなくそうと努力している。

クハラの実態がユニオンを通じて教育委員会に伝わる²³と、学校にパンの仕入れができなくなると判断し、ユニオンの要求を受け入れた可能性がある。

そして、第4に、同委員長が、学校給食の調理員として働いていた時、実際の労働条件と「初めの募集の中味とが全然違う」ことでどうしたらいいかと悩んだ結果、ある組合に相談に行ったら、組合を作るしかないといわれて組合をつくった。その後、「2回首切り攻撃もあったし、すごい修羅場を乗り越えてきて強くなった。」その過程で、いろんな人に助けてもらって何らかの形で「まじめで一生懸命働いている人間をこんな扱いするのは許されへんっていうのが、常にやっぱりある」という、個人的に労働運動・労働者に恩返ししたいという決意が強かったことも挙げられよう。

4 紛争の解決・予防に向けての示唆

1. セクハラという問題を解決するのは大変難しい。被害者がセクハラの被害を明かすという苦しみ、つまり、二重の被害を受けるからである。TIさんが「とにかくダメージを与えたい」という固い決意をし、行動に移したことをみると、セクハラの被害がどれほど甚大なものであったかを物語っている。会社は、典型的な同族会社であったので、社内での解決の道はなかったに等しい。予防のためには、行政等が、会社、特に同族会社の経営者に対するセクハラ防止教育を強めていかなければならないし、監督や罰則の強化も求められる。

2. ユニオンは、TIさんのセクハラを解決しようという決意と自分で直接行動を起こせなかった勇気のなさとのギャップを埋めた結果、TIさんの満足のいく解決をみることができた。本人の直接行動を求める行政では解決できなかったセクハラの問題を解決したユニオンの存在意義は高いといわざるを得ない。

3. 協定書にもある、「会社は、今後も労働関係法規を遵守し、パート・アルバイトを含め労働者の福祉の増進に資するよう努めることを約束する」という内容と、会社の受けた約120万円のダメージが、今後セクハラの防止や他の労働法違反の防止にどのようにつながるのかは図りかねる。しかし、委員長が、交渉の場で、こういう問題の再発の時には、教育委員会に伝えるという発言も含めて考えると、学校にパンを納めている会社にとって、協定書と委員長の存在は、無視できないほどの監視人であるに違いない。TIさんの問題解決が、同社でのセクハラや労働法違反の再発防止につながっているのは間違いないだろう。再発防止策を入れたユニオンの解決戦略は高く評価すべきである。

4. 以上、セクハラの解決・防止に向けての示唆が今後実を結ぶことになれば、それは、もっぱら、TIさんの勇気によるものである。セクハラの被害を告発するのは、上記のとおり、女性にとって二重の被害につながるもので、よほどのことがない限りできない。セクハラはあってはならない犯罪であり、その防止のためには様々な行政や立法の措置が必要である。し

²³ 委員長は、交渉の際に、「今後、こういうことがあったら教育委員会にいますよ」と告げたそうである。

かし、それも実効性を持つためには、被害にあった女性が勇気を出して告発していかなければならない。そういう意味でも、TIさんの勇気と今回のヒアリングへの協力は大変評価すべき行動である。

第2節 KKさんの事例²⁴（連合新潟・にいがたユニオン）

1 個人属性と職場実態

KKさんは、2009年現在、42歳女性であり、2人の子どもを持っているいわゆる母子家庭の母である。2003年、医療法人に看護師として就職し、解雇通知される2009年1月まで医院で勤めた。同法人の医院の職員は約30人である。同法人は、1つの医院と1つの介護支援事業所（同院では「施設」と呼ばれている。）を有している。同院は、2003年7人でスタートしたが、急速に事業を拡大し、医院には約23人、事業所には約7人が働いている。院長が理事長でありすべての権限を握っている。副院長は院長の奥さんである。

2 紛争の発生：院長のセクハラ及び解雇

KKさんは、就職以来、院長に執拗なセクハラを受けていた。KKさんによれば、主なセクハラの実態は、次のとおりである。

2004年5月、KKさんは、「電子カルテの打ち込み方を教えるので、残ってくれ」と院長に命じられた。業務の話は簡単に終わり（約5分）、帰ろうとしたところ、「飲みに行かないか」と誘われたが、KKさんはそれを断った。「話があるから事務室でお茶を飲んで話そう」といわれて、KKさんはそれに従わざるを得なかった。話が終わり、帰ろうとしたら、院長はKKさんのひざの上に座った。KKさんは驚き「やめてください」といって院長の背中を押したところ、院長は、床に転んだ。そのすきを見て、KKさんはドアから出ようとした時、院長に足首をつかまれたが、力づくで蹴り飛ばし院長の手を解いて逃げた。このように「残ってくれ」という命令は、他の職員が気づかないように、患者の往診の際に、2人っきりの時に言われたという。

2005年7月、職員歓送迎会の際に、院長はKKさんの隣に座り、KKさんに対し、「今度デートしようね。KKさんのこと、大好きだから」、「長く働いてくれたら今の倍、給料出すから」などと発言した。

2006年1月24日、新年会の後、幹事だったKKさんが一番最後に会場を出て道を歩いて

²⁴ KKさんへのヒアリングは、2010年3月16日、連合新潟県央地域協議会事務室で行われた。辛い過去を思い出して語ってくれたKKさんにこの場を借りて心より感謝申し上げます。また、KKさんの紛争解決に様々な支援を行った同地協の佐藤春男事務局長、にいがたユニオン山本暢子書記次長はヒアリングに同席し、協力して頂いた。連合新潟・にいがたユニオン小島晋書記長はユニオンの概要とKKさんへの財政的な支援等について貴重なお話しをして下さった。皆さんにこの場を借りて感謝申し上げます。ちなみに県央地域協議会は、連合新潟の地域組織である。

いたところ、院長に「ラーメン食いに行こう」といわれたが、それを断った。大通りでタクシーを拾うために歩いて行ったら、院長は、「そこまで行って俺が拾ってやる」と言って大通りまでついてきて、突然力づくで人通りのない袋小路へ KK さんを連れ込み、抱きついて体中を触り、スカートの中に手を入れて尻を揉む行為をした。KK さんはそこから逃げてタクシーに乗り帰宅した。

2006 年 6 月 20 日、新人歓迎会の途中、KK さんは帰ろうと店の廊下を歩いていたところ、院長が追ってきていきなり後ろから KK さんを抱きつき胸に手を入れた。KK さんの叫び声で店員 2 人が出たため、院長はその行為をやめた。

2007 年 1 月、KK さんは、仕事が終わりに、駐車場で車に乗ったところ、院長が追いかけてきて助手席に乗り込んで抱きついた。KK さんが大声をあげると、院長は逃げて行った。セクハラのは多くは、飲み会の時に行われたが、院長は「酔っばらうととにかく酒癖が悪かった」からだと思われる。

2007 年 10 月頃、往診で帰院の際に 2 人きりとなった時、「火曜の夜明けておいで²⁵」「二人きりで飲みに行こう」としつこく誘われたが、それを断った。2008 年 4 月には、そのような誘いのメールを送り続けられたが、それを断ると、「被害妄想がある」など中傷するようなメールが送られた。

KK さんは、以上のセクハラ被害を受けて入社初期段階で医院を「やめようかなとすごく悩んだ。」しかし、「まだ開業して立ち上げたばかり、勤めたばかりだし、職を転々とするのもと思ったので、ちょっと我慢してみようかな」と我慢し続けた。それには、2 人の子どもを扶養しなければならないという経済的な問題もあったと次のように語った。すなわち、「税金とか保険とか、学校の給食費、もろもろお金はかかるので、とにかく働かなきゃという思いでいっぱい、ちょっとセクハラだ、触られた、何だかんだというようなことで、若い娘でもないのに泣きながら辞めるみたいなことはしたくなかった。」

以上のようなセクハラを受けて、KK さんは、セクハラ翌日朝、「顔を洗ったらもう息ができなくなったり、顔に石鹸の泡がついているから、どうやったって水をかけなきゃいけないわけですね。でも、これ以上水をかけると死ぬんじゃないかというような、言葉では言えないような、パニックってああいうのをいうんですかね。朝起きて顔を洗ったり、歯磨きとか支度をしている間に吐いてしまったりとか、そういうのは勤めている間に何回もありました」と述懐した。

院長のセクハラ行為は、KK さんだけではなくという。事業所（施設）では、複数の人が院長のセクハラ被害に遭った。KK さんが辞める 3 年前につくられた施設では、セクハラ「やりたい放題」の状況であったという。被害者の一人は、ある看護師（副施設長、ケアマネージャー）であった。彼女は、「半分レイプまがいのことをされていて、行政のどこか

²⁵ 水曜日は、医院の定休日である。

に抗議の文を出したということですので騒ぎになった」という。そのことで、彼女は、2008年7月8日、「女子職員の皆様へ」というビラ²⁶をつくり配った²⁷。副院長は、それを機に、KKさんを含め職員1人ずつ面談を行った。KKさんは、「女同士だからわかってくれると思ったので、実は私も（セクハラ；筆者）されていたんです。我慢していたんです。」と本当のことをいった。その際、副院長は、「ああそう、ごめんなさい」と謝ったという。

しかし、その後から、副院長のKKさんに対する意地悪な態度が始まったという。「挨拶しても無視されたり、ゴミ袋をしぼる音がうるさいとか、点滴をとりに行ったり来たりすると、それが目障りだといって点滴ごとにどこか移すとか」等の嫌がらせであった。

KKさんは、以上のような職場環境のせいで、2008年10月14日、朝、下痢や嘔吐などの症状があり、2007年11月頃から不眠症で通院していた病院に行き受診した。「気分変調症²⁸で当分の間休養が必要」の診断書が出たため、10月末までに有給休暇をとった。

10月下旬、副院長から「KKさんがいなくても誰も困っていない」と言われた。また、11月1日、仕事復帰後、「ゴミ袋の縛る音や手を洗う音などがやかましい」と怒鳴られたが、そういうことが度々あった。また、普通に仕事の話をしていてもKKさんだけに「私語をするな、うるさい」といわれる。往診に行く時の薬と日数を調べているだけなのに、「電子カルテを昼休みに見るのは、勝手に個人情報を見ていることだ」と、副院長に非難された。だんだんと嫌がらせが露骨になり、精神的に疲れた状態になっていった。

こういう中、2009年1月19日、KKさんが朝出勤すると、突然病院の事務長に呼ばれて「2月20日付解雇通知書²⁹」を黙って渡された。KKさんは、解雇理由を聞いたところ、「それは院長に聞け」といわれるのみであった。解雇理由に納得がいかなかったので、当日夜、院長に面会を求めて、22時頃ようやく友人と一緒に院長に会うことができた。KKさんは、「なぜ解雇なのか」、「セクハラしたことは認めるか」等問い詰めると、院長は、「やっていない」「酔っ払っていたからだ、謝っただろう」といわれた。院長に解雇理由などの説明を求めたが、満足な回答を得られないまま翌日から出勤することができず、そのまま、退職を余儀なくされた。KKさんは、病院の措置と対応に納得できなかったため病院の外で解決を求めることとなり、紛争に発展した。

3 紛争解決：労働審判

(1) 行政での未解決

KKさんは、解雇通知書を渡された当日、管轄の労働基準監督署に行き労働相談を行った。

²⁶ 後述するが、このビラは副院長の画策だったとみられる。しかし、セクハラがあったことを認めるものであった。「過去に受けたセクハラ行為（卑猥な言動、体に触れる、強制わいせつなど）について、お聞かせいただけないでしょうか？」という問いかけが書いてあった。

²⁷ KKさんの紛争解決過程の期間中にも、院長は、施設の別の女性にセクハラ行為を行ったという。

²⁸ 実際の病名は「うつ病であったが、お医者様は、そう書きにくいとの配慮をし違う病名とした」という。

²⁹ 解雇通知書には、次のような解雇理由が書いてあった。すなわち、「勤務状況に予測のできない状況がみられ、同僚に多大な負担をかけることから第43条（解雇）により今後の雇用は困難と考えます。」

雇用均等室を紹介されて、KKさんは1月21日、「わらにもすがる思いで」均等室に出向き3時間ほど面会をした後、院長に対し長年のセクハラ行為と不当解雇に対し160万円の賠償を求めることを言った。院長は、1月28日、均等室に呼び出されたものの、セクハラ行為を否認するとともに、解雇理由として、採用時の虚偽報告（電子カルテが使える）、院内の物品を粗末に扱う、患者への対応が悪くて苦情が多いなどと話した。解決金としては40万円（賃金の2カ月分）なら支払うと言ったことを、均等室から伝えられた。とともに、「セクハラの実証がなければ要求を通すことは難しいとのニュアンスを」言われたという。KKさんは、そうした院長の提案に対し拒否した³⁰。

KKさんは、2月12日、2度目に監督署に行き、労働相談を行った³¹。労働局の紛争調整委員会のあっせんを薦められて、その場で、あっせんを申請した。あっせん申請事項とその理由としては次の2つが挙げられた。①院長の傍若無人な人遣いによりうつ病となり精神的に受けた苦痛に対し100万円を請求したい。②不当な解雇により母と子2人を抱えて生活の見通しも立たない。当面の生活補償として60万円を請求したいであった。

一方で、KKさんは、院長から40万円の解決金をもらって紛争を終結しようかどうかと葛藤していた。その思いを次のようにいった。すなわち、「たった40万円でもとても引き下がる気にはなれなかったもので、もういいですと。でもその時は、ちょっと考えさせて下さいみたいについて、40万円もらって泣き寝入りするしかないのかなみたいな気持ちがあったんです。何回も監督署にも行ったんですけども、すごく力になってくれた方が定年退職されるということで、あとは頼るところもなかったし、40万円もらってあきらめるしかないんだなとずっと思っていて。それでしょうがない、解雇だから失業手当をもらいながら就職活動するしかないかなと半分あきらめる気持ちでした。」

そういう葛藤の最中であつた3月3日頃、KKさんは、別の看護師³²から、「院長からセクハラを受け、そのことを抗議すると、毎日「退職願を書くか謝罪文を書くかどっちかを選べ」といわれて、「頭にきたから自分から退職願を出して」結局、2月末で退職せざるを得なくなった」ことを聞き、改めて怒りが込みあげてきたという。

KKさんは、上記の労働行政機関に相談する一方、2月20日、連合新潟県央地域協議会に労働相談を行った。何年か前に、新聞広告（新聞折り込み？）に同地協の広告が目立って掲載されていたものを、「自分もお世話になることもあるかも」との思いで切り抜いて保存して

³⁰ 拒否理由は、セクハラの実事を認めない、また、謝罪もしない、それにKKさんの求める賠償に程遠い額の提示が主因であるが、均等室に対し、「自分のことや元同僚への対応に不信感があった」ことも遠因の1つであったと次のように語った。「(均等室のパンフレットには；筆者)女性の味方ですみたいなニュアンスのことが書いてあるけれども、結局は中立の立場でも何でもなく、こっちの味方でもなければ中立でもなく、逆に向この味方をしているんじゃないかとさえ思えるような返事しかないんですよ。だから、もう訴えた側の女性たちは二度、三度傷つけられるんですよ」との思いがあったという。

³¹ KKさんは、セクハラの問題について入社して間もない2004年秋に労働基準監督署に相談に何回か行ったが、解決につながる助言等をもらうことはなかったという。今回の訪問の際には、3月末に定年を迎える職員がよい対応をしてくれたと、KKさんは感謝の意を表した。

³² この看護師も、「離婚していて子供さんが2人いる」方であった。

おいたものがあったので、同地協の存在を知ることができた。相談後、KKさんは、特に地協に連絡をしなかった³³。しかし、上記のように、別の看護師のセクハラ被害を聞いて、KKさんは、2回目に地協を訪れて相談した。その際、地協の佐藤事務局長から、「労働審判とかそういう方法もあるから、(40万円を受け入れるのを；筆者)もう1回考えてみないか」といわれた。地協は、上部組織である連合新潟にKKさんのことを報告し、連合新潟としての支援を行うことをとりつけた。その結果、連合新潟の山本アドバイザー(女性)がKKさんを全面的にバックアップすることになり、行政機関において要求が通らない場合、労働審判や裁判までも行うことをKKさんと話し合った。

その間、KKさんは、管轄の警察に、解雇通知された2009年1月19日と2月21日³⁴、セクハラ問題の解決策について相談したが、解決につながる対応を受けることができなかった。

連合新潟の山本アドバイザーは、3月16日労働局のあっせんに補佐人として同行し、紛争解決までKKさんを支えていった。あっせんでは、院長は出席せず、前記の40万円を支払うとの回答のみが出された。KKさんが、それを拒否したので、あっせんは打ち切られた。

その後、連合新潟は、「にいがたユニオン」(個人加盟のユニオン)で支援することを再度約束し、KKさんは、2009年4月1日、ユニオンに加入した。

(2) ユニオンの支援の下、労働審判による解決

連合新潟は、あっせん打ち切りの当日、弁護士との相談を経て労働審判で訴えて、KKさんに関する紛争解決を図ることを決めた。また、それに必要な費用を「職場の権利を守る援助基金(「連帯基金」といわれる。)」から支援することも確認した。連合新潟から「弁護士さんはとてもやり手だから、大船に乗った気持でいればいから」といわれて、KKさんは、「多分もう泣き寝入りすることはないだろう」と思った。

弁護士が労働審判の申し立て書を書き、8月12日の第1回目の労働審判に臨んだ。院長は出席せず、代理人弁護士のみが出席し、60万円で解決したいとの意見を述べた。KKさんは、院長がセクハラ行為を認めない、また、反省も示さないことに対し、納得できず、院側の提案を拒否した。第2回目の労働審判は、9月30日に開かれた。院長が出席し、セクハラの実態を認めて謝罪を行い³⁵、解決金として200万円を提示した。KKさんは、院長から直接謝罪をもらったので、院長の提示額を受け入れることにした。その結果、今回の紛争は、紛争発生から約9カ月が経って終結した³⁶。

³³ 地協の佐藤事務局長は、「しばらくブランクがあったものですから、私としてはあえてKKさんのほうに、『どうした』『どうなっている』というのは遠慮していた。連絡がないんだから、均等室へ行ってそれなりの対応がなされているのかなと思っていた」という。

³⁴ 2月21日は2回相談した。

³⁵ 院長は、「目はよそを見ていて、『どうもすみませんでした』といったので」、KKさんは「目を見て謝ってほしい」と要求したが、院長の弁護士から「これ以上求めないでください」といわれたので、そのまま謝罪を受け入れたという。

³⁶ その間、院長側は、様々な形でKKさんのセクハラ被害や解雇の不当性の訴えに対して反論をした。それにつ

KKさんは、このような紛争終結を受けて、「自分の人生をすごく振り回されたという思いでいっぱいだったが、泣き寝入りすることはなかったのですっきりした」という思いと同時に、「誰も信じられない気持ちだったんですが、連合新潟県央地協の佐藤事務局長と山本アドバイザーにすごく助けてもらって、それで、ああ、信じてもいい人たちもいるんだなという、本当にここに来られなかったら誰のことも信じられなくなっていたらろうし、性格も悪くなっていくかも知れないし、頭が狂っていたか、自殺していたか、わからないですけども絶対にいい方向にはいっていなかった³⁷⁾」と言い、連合新潟は人への信頼を取り戻す、あるいは自殺を防止する役割をしたと感謝の意を表した。

(3) 使用者の「抗弁」

その間、院長側は様々な形で同セクハラや解雇について抗弁を行ってきた。しかし、上記の労働審判の和解内容をみると、説得力が低いといわざるを得ない。以下では、使用者の抗弁内容について、解雇とセクハラに分けてみることにする。

① 解雇

院長は、KKさんの解雇理由について、前記のように、「勤務状況に予測のできない状況がみられ、同僚に多大な負担をかけることから」と解雇通知書に記した。

院長の妻でもある副院長は、労働局あっせんの際、労働局の担当者に解雇の正当性について次のように抗弁している。まず、第1に、注意しても診察中の私語が多い。第2に、注意しても、用もないのに患者のカルテ（電子カルテ）を開いて見ている。第3に、報告（おそらく、指示；筆者）を受けたとおりに行動しないことがしばしば見られ、業務が遂行しにくい。第4に、何かちょっとしたことで体調不良を訴え、休むため勤務の予測がつかず、結果、ほかの看護師に迷惑がかかっている。第5に、ふてくされた態度で仕事をしていることが多い（院内の物品を乱暴に扱い、水道の取っ手を壊しても報告も謝罪もしない）という理由が並べられている。

こうした解雇の理由に対して、KKさんは、「全部それは嘘」であると断言し、セクハラ被害を素直にいった人々を「裏切るように逆手にとって首にする」ための口実に過ぎないといった。副院長は、セクハラを被害者を「あぶり出してなくせば、院長は（セクハラを；筆者）しなくなるだろう」と思っただろうと、KKさんは推想した。

いては後述する。

³⁷⁾ KKさんは、「ここだけの話だ」とことわった上、「復讐してやると思って乗り込んで包丁を振り回して殺害でもして、復讐していたか、とにかくどうなっていたかわかりません」と、セクハラを被害と後述の院長・副院長の抗弁に対する怒りがどれほど大きかったのかを語り、連合新潟によってそうならなかったことに幸いを感じていた様子だった。

② セクハラ

加害者である院長は、KKさんの弁護士に対し、2009年4月9日、手紙にてKKさんへのセクハラの実情がない旨を記したが、主要内容をみると次の通りである。まず、第1に、セクハラの実情を否定するとともに、慰労会の際に、「私がKKさんの身体に触れそうになったことがあります（飲酒状態であり、私としては身に覚えがありません。）、後日、私、及び私の妻からKKさんに謝罪しており、KKさんは了承されました」ことを取り上げたものの、それを「KKさんはハラスメントというより自慢気に話していた³⁸ことを数人の職員から確認しております」と付け加え、セクハラの実情を歪曲しようとした。

第2に、KKさんの出した診断書の「気分変調症」については、KKさんの家族の問題（離婚、育児負担感、家族の介護や家族関係等）のせいにして、KKさんの受けた嫌がらせに対しては、「被害妄想的、他責的な発言と考えられる」や、KKさんを、経過観察にて「パーソナリティ障害（境界性、演技性）」と断定するなど、院長本人が神経内科・心療内科の医師であるという事をいいことに、専門用語を引用して主張し、KKさんが副院長に対してセクハラの実情を説明してから受けた「嫌がらせ」を隠そうとした。院長は自身を正当化するため、セクハラ対象とした他の職員に対しても、パーソナリティ障害などと表現して、精神的にも追い詰めたという。院長の抗弁は、KKさんの主張するセクハラ被害を全面的に否認するだけではなく、今回紛争の解決金として「基本給の2カ月分相当の40万円の支払い、また、次の就職先の用意」に対して、納得していただけない場合には、「当法人に対する診療妨害、当法人スタッフ・副院長・私への人権損害等に基づく損害賠償として、金300万円を請求することになります」と脅迫と受け取られる内容を記した。

また、第3に、院長の代理弁護士までも、労働審判の答弁書の中で、KKさんのセクハラ被害を全面否定するとともに、解雇の正当性を主張した。そのうえで、事件の解決として「1. セクハラに関する主張の撤回を条件に、相当額の解決金の支払いで本件を解決したい。2. 本件が訴訟に移行した場合、不当提訴を理由にKKさんに対して損害賠償請求の反訴を提起することも検討せざるを得ない」と主張した。

院長のセクハラを受けたある看護師が行政機関に申告したことで、大騒ぎになった。副院長は、それを機に、その看護師に働きかけて、次のようなビラを作成させ全職員に配布させたと思われる。そのビラの内容は、次の通りである。すなわち、「医院ケアプランセンター（施設；筆者）のFです。このたび、医院の理事長及び代表取締役の女子職員に対するセクハラ行為に対して、断固抗議し、女子職員が働きやすい環境にするために行動を起こすことにしました。まず、セクハラ被害者の会を作ります。つきましては、とても言いにくいことなどはありますが、過去に受けたセクハラ行為（卑猥な言動、体に触れる、強制わいせつなど）

³⁸ KKさんは、セクハラ被害に悩み、職場の人々にそういう被害があるかどうかを確かめたことはあるという。そのことを理由に、副院長は、管轄労働局の指導官宛の手紙に「酔っ払った理事長から背後から抱きつかれて胸を触られそうになったと自慢げに職員に言った」等、「事実無根」のことを主張したという。

について、お聞かせいただけないでしょうか？パワハラ（人格を否定するような行動、怒鳴りちらす、けなす、何かあるとすぐ解雇の話を出すなど）についてもあったらお聞かせください。小さなことでも構いませんし、何年か前のことでも構いません。とにかくみなさんの協力が必要です。最終的に被害者の会から、理事長に対して退陣要求を出し、退任していただく予定です。皆様のご協力がなければ、今後も今の酷い環境で泣き寝入りして仕事をしていくか、退職していくかしかありません。パワハラやセクハラ行為は決して許されることではありません。みなさんの勇気で職場を変えていきましょう。平成20年7月8日F

ビラは、職員に対しセクハラ被害を話すように促すとともに、最終的に医院の理事長である院長の退陣要求を出すとの内容であった。院長の退陣は、医院の存在を否定するに等しく、個人の看護師が出すことはほぼあり得ないとみられる。院長の奥さんである副院長が裏でそれを画策し、セクハラ被害者を追い出すための賭けであった³⁹とみられると県央地協の佐藤事務局長は、次のように語った。「そのビラを配る背景は、副院長がセクハラ被害者（Fさん）から相談を受けてそういったビラを配布しましょうとアドバイスしたが、その真意は、セクハラを受けたものをあぶり出そう」⁴⁰としたとみていた。実際、ビラ配布後、ビラを書いたとされる看護師は退職に追い込まれた⁴¹。

ビラ配布後、副院長は、女性職員を一人ずつ呼び、「今までセクハラにあったことがあれば誰にもいわないので話してほしい」といった。KKさんも呼ばれて、正直に上記のセクハラ被害を話した。その後、前記のとおり、KKさんは、副院長から挨拶も無視され、処置番のKKさん以外の職員に処方箋を持っていくなどの嫌がらせを受けるようになった。副院長

³⁹ それと同時に、夫である院長に対し、セクハラを辞めるように警告したとみられるが、夫婦の間には、3人の子どもがいたので、子どもの面倒をみるためには、セクハラ行為をやめさせなければならないという切迫感があったと考えられる。上記のFさんのビラは、副院長に具体的な内容を指示されたと、FさんがKKさんの労働審判の際に出した証言書の中で次のように明らかにしている。すなわち、「副院長からはビラの内容について、セクハラ被害者の会、理事長（院長）の退任要求など具体的な話がありましたので、私は言われたとおりの内容でビラをつくりました。」

⁴⁰ こういった副院長のやり方に対して、「だんなを守るためなのか、やきもちなのか分からないんですけども、（セクハラ；筆者）されている女子職員をあぶり出して首にしようと思っていたみたいです。すごい、やり方が汚いです。」と、KKさんは述懐した。

⁴¹ 退職の経過は、上記の証言書によると、次の通りである。副施設長であったFさんは、2008年6月26日夕方、院長より「施設長を辞めさせた後のことを頼みたいので話し合いたい」と居酒屋に呼び出された。要件の話が終わった後、Fさんは、「言葉によるセクハラを受け、自転車で帰ろうとするとき身体を触るなどの被害を受けた。」その被害が大きく、医院の事務長に相談したら「力になれなくてごめん」といわれて、院長に直接メールにて謝罪と改悔を求めたが、納得のいく行動を示してもらえなかったという。Fさんは、セクハラによる身体的、精神的なダメージが大きく7月1日長岡市の精神医療センターで受診し診断書もらった。Fさんは、管轄の労働基準監督署に相談したところ、均等室を紹介されたので、7月1日、均等室に行った。その後、4回もいった。Fさんは、院長からのセクハラに悩み、7月5日、副院長にも手紙を書いた。すると、副院長に呼び出され、「自分も院長には苦労した。ほかに被害者がいないかどうかきちんとつかんでおきたい。応援するからビラをまいてほしい」といわれて、前記のビラを作成し配布した。7月11日、Fさんは、院長、副院長、事務長に呼び出されて院長からは「迷惑をかけた」といわれるのみであり、その後、副院長に一方的に次のように言われたという。「副院長は手のひらを返したように態度が変わり、『あなたが誘惑した、服装が派手、誘われて夜なのにいくほうが悪い、明日から来なくてもよい』」といわれて翌日から休みをとったが、8月末に離職票とともに7月と8月の給料として22万円の2か月分が振り込まれた。こうしたFさんの離職に対し、院長側は、労働審判の答弁書において「Fさんは自己の非を認め、院長に謝罪し、退職している」と書いた。

は、KK さんに退職を追い込むために様々な嫌がらせを行ったが、KK さんが退職しなかった
ので、解雇通知をしたとみられる。

院長側は、2009 年 8 月 7 日労働審判委員会に提出した答弁書の中で、上記のセクハラ事実
をほぼ全面的に否認した。また、KK さんの主張（セクハラの様態、場所等）を明確にされ
たいと詳しい状況を質した。その中で、2006 年 6 月 20 日のセクハラ被害、すなわち、「新人
歓迎会の途中、KK さんは帰ろうと店の廊下を歩いていたところ、院長が追ってきていきな
り後ろから KK さんを抱きつき胸に手を入れた。KK さんの叫び声で店員 2 人が出たため、院
長はその行為をやめた」との KK さんの証言に対し、院長は、「この日、定刻よりかなり遅れ
て、酒席に来た。定刻より早く帰ろうとしたところ、KK さんが追いかけるような感じで、
レジの方まで来たような記憶があるが、セクハラ行為はない」と正反対の主張をした。もち
ろん、院長は、なぜ、KK さんが追いかけるような感じでレジの方まで来たのかについて詳
しいことは述べていない。

院長側の以上のような抗弁は、院長が最終的にセクハラ行為を認めて謝罪したこと、また、
当初解決金として支払ってもいいとした 40 万円の 5 倍にのぼる賠償金の支払い、それに KK
さんの具体的な陳述と反論に鑑みると、事実ではないとみられる。

4 紛争の解決・予防に向けての示唆

1. 今回の紛争の原因は、院長のセクハラ行為と一方的な解雇通知であった。KK さんは、
それに納得できず、医院の外で納得のいく解決を求めた結果、紛争に発展した。現在、こう
したセクハラ行為に対する法律上の規制としては、均等法の 29 条「この法律の施行に関し必
要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、または助言、指導若しくは勧告を
することができる」ことが定められて、それに従わない者には「20 万円以下の過料に処する
（同法第 33 条）」ことがある。このような規制がセクハラ行為の防止にどのくらい効果があ
るのか検証する必要があるのではないか。

2. KK さんが紛争解決のために最終的に労働審判を利用したが、その前に、労働基準監督
署、雇用均等室、また、労働局企画室という労働行政機関や 3 回も警察に相談し、紛争解決
を求めた。しかし、KK さんの納得できるような対応を得ることができず、次のような疑問
を持ったという。「私の言い分より相手の言うことを信じている感じで、納得しないといた
ら『証拠がないからねー』」といわれ、「自分の訴えを否定された感じがして途方にくれた」
と KK さんは語った。紛争の早期解決のためにも、労働行政機関、特に雇用均等室の対応改
善が求められるが、もしそれにふさわしい権限がなければ、法律改正等により、権限を強め
ることが必要ではないか。

3. 連合新潟は、KK さんの相談を受け、解決を全面的に支援したが、均等室から KK さん

ら⁴²の満足できる対応が得られなかったとの訴えを受けて、労働局に対し、「男女雇用機会均等法関係の業務執行に関する要請書」⁴³を出して、業務改善を求めた。こうした要請書が今後均等室の業務改善にどのように影響するかは判断できないが、もし業務改善につながって、均等室での紛争解決が進めば、紛争の早期解決に結びつくと期待される。

4. KKさんは、大きな期待を抱いて雇用均等室を訪れた。実際、均等室が配布するパンフレットには、大きい文字で「解決のお手伝いをします」と書いてある。KKさんは、セクハラに対して謝罪と補償を求めるとともに、結果的にセクハラに絡む解雇の不当性を是正させて、当該院長を罰することを望んだ。それがKKさんにとって今回紛争の解決内容であった。しかし、現行の均等法は、セクハラ加害者を直接罰することを定めておらず、法違反が明らかになった場合、事業主に対して対策を講ずるように行政指導を行うという内容である。事業主への罰則は、行政の報告要請等に従わない場合、20万円以下の過料に処するのみである。セクハラ被害の甚大性⁴⁴に比べると、事業主やセクハラ加害者への罰則はあまりにも軽いと言わざるを得ない。今回、KKさんの求めるセクハラ被害の解決は、現行の均等法では事実上不可能に近い。同法に基づいて行政を執行する均等室の権限と被害者の解決水準とは大きな乖離がある。その乖離をどう埋めるかが大きな課題である。KKさんや他の被害者の均等室に対する失望は、こうした大きな乖離から生じたとみられる。一方、均等室は、均等法に基づいて行政執行を行う立場上、個人を罰することができないとの限界の中で、対応せざるを得ない。こうした乖離を埋めるためには、均等法の改正とともに均等室の権限を強化することも検討すべきではないか。

5. KKさんが労働審判の調停による紛争解決にいたったのは、連合新潟・にいがたユニオンの全面的な支援を挙げなければならない。連合新潟は、KKさんの信念を尊重し、それが

⁴² Fさんのことも含まれている。

⁴³ 要請書には、次のことが記されていた。「1. セクシュアルハラスメント被害の訴えに関する相談・援助対応について、別紙の事例相談を受けました。雇用均等室内にて情報を共有化し、窓口相談体制、対応について検証すること。2. 零細事業所に於いては、男女雇用機会均等法第11条の措置や、第15条の苦情の自主的解決が難しく、ハラスメントの加害者と事業主が同一人となるケース等も少なくないと考えられます。法の周知・徹底、被害者救済等、あらゆる面において、これらの対策を強化すること。3. 相談した当事者が二次被害を受けることのないように、また相談機関としての信頼を損なうことにならないように、現行の業務遂行や研修内容等を見直し、改善策を講ずること。」別紙としては、次のような事例に関する質問等がある。すなわち、「1. Aさんは、「セクハラの実証がないと要求を通すのは難しい」ということを担当者から言われたと聞きました。雇用均等室が考えるセクハラの実証とは何ですか。2. Bさんは、相談員から「強く拒絶しなかったのですか」、「逃げられなかったのですか」と問われ、非常に辛い思いをしたと聞きました。二次被害についてもっと敏感になって、相談者への対応をすべきだと思います。相談員は、どのような専門性（資格、経歴等）を備えていますか。また、どのような研修が行われていますか。3. A及びB事案のような紛争解決の方法としては、どのような対応策、支援策が考えられますか。4. A及びB事例は同一事業主のもとの被害の訴えですが、このような事例においては事業主に対してどのような対応をされますか。5. Aさん、Bさんは「相談に来たことを後悔した」「あんな雇用均等室はいらない」と訴えています。相談した結果、状況の改善が図られないばかりか、相談そのものをあきらめてしまう等、相談機関の信頼をもなくしてしまった事例です。このことをどのように受け止められますか。」均等室は、以上のような要請書に対して、2009年12月28日、口頭により、個別事例に触れないことを前提に、関連説明を行ったという。

⁴⁴ KKさんは、セクハラ被害のために、うつ病になったことがある。今も精神安定剤を服用している。セクハラ被害は、簡単に治るものではなくどれほど大きいかを物語っている。

貫かれる形で、紛争解決に向けた体制を整えた。KK さんに女性相談員を配置したのはもちろんのこと、顧問弁護士の協力をとりつけるとともに、労働審判経費を連合新潟の連帯基金⁴⁵（労働委員会、裁判費用等に使える）から出すことを決めた。こうした支援体制により、KK さんが労働行政機関で解決できなかった壁を乗り越えることができたのである。「わらをもすがる」思いを持っていた KK さんを全面的に支援した連合新潟の存在意義は大きい。

6. 本稿で、KK さんのセクハラ紛争を事例として取り上げることが出来たのは、KK さんがセクハラ被害を防ぎたいとの強い思いがあったからである。KK さんの事例を通じて、セクハラの実態、また、均等法の内容や均等室の権限と被害者の救済内容との大きなギャップを明らかにすることができた。セクハラ被害を明らかにすることに苦痛が伴うため、泣き寝入りする人が多い。今回の事例により、今後、セクハラ防止につながる対策が講じられれば、それは KK さんの勇気によるものである⁴⁶。

7. セクハラ被害に対する感じ方は、被害者個人によって異なるが、KK さんの場合、被害の程度はかなり重い。「またそういう目に遭ったらどうしようと思ったりすると、今も安定剤を飲んでいて、夜もすごくわけのわからない不安な気持ちになって、まだ、睡眠薬を飲んでいて、時々今でもすごく何かわからないけれども、心臓が飛び出しそうな、わけのわからない不安な気持ちになるときがある」という。セクハラ被害の影響は、人によっては、生涯にわたって続くこともある。こうしたセクハラ被害の甚大性を考えると、労働関係のほうに限定せずに、その他の法律（イギリスのような「性差別禁止法」）を制定する等の措置を通じて、セクハラ被害の根絶にむけた具体的な政策を講ずることが望まれる。

第3節 NGさんの事例⁴⁷（連合福岡ユニオン）

1 個人属性と職場実態

NGさんは、2004年、セクハラ被害を受けた当時、21歳であった。母子家庭で、母親と二人暮らしであった。ペットフード、同器具卸売を行う会社に2003年10月に入社した。同社は、1960年代に創業し、2010年現在、資本金1,470万円、従業員27人規模の会社である。NGさんは、同社の営業・営業企画部門でパートで働いていたが、時給は740円であった。

⁴⁵ 結果的に連合新潟は、弁護士費用の3分の2を負担し、KKさんが残りを負担した。

⁴⁶ KKさんは、筆者のヒアリングに対応するために、以前のセクハラ被害をおさらいしておこうと思い、関係書類を読んだら、「またさらに怒りがこみあげてきて、それが態度に出てしまって、高校生の子にすごくきつい言葉でしゃべっていたらしく怒り」、「思い出せば本当にただじゃ済まさない、許せない思いでいっぱいになった」という。そういう苦痛に耐えてヒアリングに応じたKKさんの勇気に繰り返し感謝の思いを禁じ得ない。

⁴⁷ NGさんに対しては次のことで直接ヒアリングを行わなかった。すなわち、NGさんは、セクハラとそれに関連して二次被害を受けて、薬を飲み、手首を切ることもあったので、今回のヒアリングで以前のセクハラのことを思い起こすと三次被害につながる可能性が高い。また、NGさんのセクハラ問題を解決した連合福岡ユニオンの志水輝美書記長は、当時の状況についてメモしておいたものがあり、それを基に筆者のヒアリングに対応できるということであった。同書記長には、2010年4月7日、ヒアリングを行った。御協力に対しこの場を借りて感謝申し上げる。

2 紛争の発生：部長のセクハラ

NGさんは、入社後、間もない10月22日以降、ある部長（当時56歳）によるセクハラ被害に遭うことになる。具体的にみると、次の通りである。

同日、部長に食事に誘われて帰り道にキスされた。菓をとりにいった病院の駐車場でキスをしようとした部長を拒むと、胸を触られて服の中にまで手を入れられた。彼は、NGさんの服のボタンをはずして胸をなでてきて、スカートの中に手を入れてきた。NGさんは、顔を埋めて、部長の手を放そうと必死だった。駐車場に人がきたので、彼はびっくりしてNGさんから離れた。NGさんが部長のセクハラ行為に対して嫌がっても部長はへらへらして「何で嫌がるの」と言い、「嫌なものは嫌です」と言い返したら、「セクハラしかないね」と言われた。

11月28日、忘年会の準備で移動するとき、部長は、胸を触ったり足を触ったりしてくるので、「やめて」といっても、部長は、「いいじゃない、これも仕事だよ」と笑いながら言い、やめなかった。

2004年1月28日、本社で営業の人とメーカーの人がいて、20時30分に退勤した。事務室にはNGさんと部長2人となり21時頃残業が終わった。「怖くて早く帰ろうとしたものの、部長も仕事が終わったということで2人で戸締りの作業に取り掛かった。タイムカードを切ろうと、ロッカールームに入ったが、部長が近くまで来たので、とっさに鍵を閉めた。部長がロッカールームから離れた隙に帰ろうとしたが、後ろから追いかけて、抱きつかれ胸を触られる。抵抗も怖くて、できなくて思わず鞆を投げたら離れた。」そこから車に乗り込もうとそそくさへ行くと、車のドアのところまで来て「開けてよ」といわれ怖かったので、必死にドアを閉めて逃げたという。

その後、仕事でもいい香りがするねといって必要以上に顔を近づけてきた。

2月19日では、メールで「愛してる？援助交際しなくてもいいの？ただでしてね」と送られて、「無理です」と打ち返せば、「何をすればいいの？愛してるのに。」としつこくメールを送ってきた。拒めば、「セクハラしかないんだね」との内容が入ってきた。

NGさんは、以上のようなセクハラ被害のために、23日から休職した。会社は、今回のセクハラ問題を解決するために、次のように加害者に「謝罪および誓約書」を書かせるとともに、20万円の金銭的な補償等を行うことを決めて、それを伝えた⁴⁸。まず、加害者の謝罪および誓約書をみると、次の通りである。

⁴⁸ 会社が、どのような経緯で、こうした対応をとったのかは定かではないが、NGさんが会社の社長か高位幹部にセクハラ被害を訴えたのではないかとみられる。

NG 様に対する「謝罪および誓約書」

「この度は、大変申し訳ない事を、致しまして深く反省するとともに、お詫び申し上げます。振り返りますと、昨年秋に、NG 様が採用されましてから、仕事の取得も速く、営業事務から企画、営業とあらゆる分野に活躍できる才能を兼ね備えられ、特にパソコンのオペレーションには比類のない才能を発揮され仕事面では大きく貢献されてました。時には、夜遅く迄残業されたり、今後もなくってはならない存在になろうかとされている時期に、又、プライベートな相談までされる程、私の事を信頼されていたのに、NG 様の気持や感情を、十分咀嚼せず個人的に好きだと言う、一方的感情で接して参りました。しかし、この感情は、NG 様には受け入れられておらず、自らの行動が想像に絶する不快な思いを与えていた事を、察し致しますと、なんとも酷い事をしてしまったのか、と自責の念耐えがたく思います。今後二度と不快な思いを、させないように誓いを立てますと共に、NG 様が癒されるべく、特に配慮して、行動を改め戒める所存でございます。私が気付かず言動等で不快感を与えてるものが御座いましたら、それも含め、充分反省し、今後二度と同じ過ちをしないように勤めると共に、NG 様には、今後一切プライベートではもちろん、あらゆる方面において不快感を抱かせる言動や行動は、一切しない事をここに誓約し、NG 様に深くお詫びを申し上げます。2004 年 3 月 4 日 ○○○○ 印」

会社は、今回のセクハラに関して、NG さんの赦しを求めるために、加害者である部長の「謝罪と誓約書」とともに、3 月 5 日付「今回の件に対する解決に向けての提案」を記し、NG さんに送った。そこには、第 1 に、会社は、職場環境の管理について反省し、再発防止のための適切な対応をとる。第 2 に、今回の件に伴う NG さんの休職期間中の賃金を保証する。第 3 に、加害者に誠意のある謝罪文を提出させた上で、深く反省させる。また、就業規則に基づき加害者に対する懲戒処分（譴責、減給等）を行う。そして和解金として加害者に 20 万円を払わせる。再発が起こらないようにするとともに、嫌がらせ等の言動も一切行わないように誓約させて、万が一の時は即刻嚴重な処分をする。第 4 に、NG さんの職場復帰については、配置転換を行い、スムーズに職場復帰できるような段取りを行う⁴⁹。会社は、以上の措置とともに、NG さんの率直な意見があればそれを伺った上、検討すべき部分は再検討し、円満かつ速やかに解決を図ることを約束した。

ところが、休職中の 3 月 8 日、別の部長（取締役部長）が NG さんの携帯電話に連絡し、「社長の温情であなたを採用した。セクハラの問題で社長を困らせるな。会社に迷惑をかけな」と発言した。NG さんは、その電話で精神的なショックを受けて翌日薬を飲み、手首を切るなどの行為まですることになった。NG さんは、会社が怖くなり同社を辞める思いを

⁴⁹ 会社が NG さんの会社復帰をどのくらい真剣に考えていたかはわからない。しかし、NG さんが酷いセクハラを受けていたので、会社の職場復帰の段取りを受け入れて復帰することはそれほど強く考えていなかったのではないかとみられる。後述するが、3 月 8 日の二次被害で、NG さんの会社復帰の意思は完全になくなった。

したという。

3 紛争解決：自主解決

NGさんは、会社からの「今回の件に対する解決に向けての提案」について、母親と相談した。母親は、連合福岡ユニオンが組織化した分会の会社に勤めていたが、分会の組合員に相談した。その結果、母親は、同ユニオンの志水輝美書記長を紹介された。NGさんは、3月15日、同ユニオンに電話し、当日、母親とともに同ユニオンを訪れた⁵⁰。NGさんは、会社からの「今回の件に対する解決に向けての提案」についてどう受け止めればいいのか、特に、20万円の提案が妥当かどうかを教えてほしいと、書記長に願った。

志水書記長は、NGさんに対するセクハラ行為が酷いこと、また、NGさんの被害が深刻であること、特に、二次被害で薬を飲み手首を切る行為に至るほどになったこと、さらには、今後、会社の再発防止への取組みを強く促すためにも、20万円の補償金は低いと判断した。NGさんは、書記長の助言を受け入れて、ユニオンを通じて、同セクハラ問題を解決すこととし、即日、ユニオンに加入した。

ユニオンは、翌日、NGさんのユニオン加入通知並びに団交申し入れを行った。第1回目の団交は、3月24日、行われ、ユニオンは書記長と書記次長、会社側は社長と総務部長、そして代理弁護士が出席した。会社側は、この問題を早期解決したい、仕事の復帰は本人の意思を尊重する、慰謝料についてはユニオンから要求を出してほしいとの要請を行った。

ユニオンは、NGさんが会社への復帰の意思を持っていないこと、また、以前、会社からの退職勧奨⁵¹があったことを踏まえて、退職を前提に要求書を書いた。ユニオンは、3月29日、解決条件として、次の3項目を挙げた。第1に、解決金として6,266,330円を支払うことである。その主な内訳は、慰謝料300万円、医療費223,850円、逸失利益3,042,480円であった。第2に、社長と取締役部長の謝罪文の提出、第3に、前記の要求への合意を前提に、NGさんは2004年3月31日付の会社都合退職をする、というものであった。こうした要求の根拠（参考）として、岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件と岡山セクハラ（リサイクルショップ）事件の判決内容、そして福岡大学教授⁵²の見解を示した。ユニオンが、解決金のほかに、社長と取締役部長の謝罪文の提出を求めたのは、会社にセクハラ行為に対して反省をさせること、また、再発防止策を強く求めたいとの決意が込められた。

会社側は、以上の要求に対し、4月1日、第2回目の団交の席で、会社の業績が良くなく資金繰りに困難を抱えていること、また、加害者が多重債務者であり毎月約40万円の給料か

⁵⁰ NGさんの一連の紛争解決に向けた連絡や対応等は、そのほとんどが母親によってなされたという。

⁵¹ NGさんが会社の人に「売上日報をもっていった時、売上が悪かったので『明日から来なくて良い』』と通告されたことがある。また、「何を考えているのか、みんなの足を引っ張っておいて」との脅迫を受けていた。こうした脅迫をいつ受けたのかは定かではないが、NGさんが休職した2月23日の前であるとみられる。

⁵² セクハラ研究分野では高い業績を残しており、またユニオンの書記長が様々なことで協力関係をもっている方であり、全国初といわれる福岡セクハラ事件では、賠償額の鑑定を行ったとされる。

ら 13 万円を返済しているので当事者に解決金の支払い能力がないこと等の実情を挙げて減額の配慮を求め、250 万円を提示した。

ユニオンは、NG さんと話し合いを行ったうえ、350 万円を支払うように要求した。その結果、4 月、次のような協定書が取り交わされて同紛争は解決した。

1. NG さんは、会社の退職勧奨を受け入れ、2004 年 4 月 30 日付で退職する。
2. 会社は、NG さんの雇用保険遡及加入を行い、雇用保険受給資格を取得する手続きを行う。
3. 会社は、加害者、二次被害者の取締役部長及び会社が NG さんに対し謝罪文⁵³を提出したが、NG さんはそれを確認した。
4. 会社は、本件紛争解決にあたり NG さんに解決金 350 万円の支払義務を認めて、2004 年 4 月 30 日までに支払う等であった。

NG さんと NG さんの母親は、以上のような解決に大変満足し、ユニオンに感謝の意を表したという。

4 紛争の解決・予防に向けての示唆

1. 今回の紛争は、直属上司である部長が外出業務中や忘年会などの機会があるたびに、部下の NG さんに対して行ったセクハラによって発生した。加害者が、「想像に絶する不快な思いを与えた」と告白するように、そのセクハラは明確に違法行為であった。こうしたセクハラは、加害者本人の違法行為によるものであるが、会社が均等法の求めるセクハラ防止措置をとらなかったことによるものでもあった。今回のような紛争の予防には、労働者個人や会社の法令順守の徹底が求められる。

2. セクハラに関する紛争で大きな問題は、加害者がセクハラの実事を認めないことにあるが、今回は、例外であった。なぜ、加害者がセクハラ事実を認めたのかは定かではない。セクハラが酷かったこと、また、被害者の被害陳述の信憑性が極めて高い等様々なことが考えられる。それはともあれ、加害者がセクハラの実事を認めたことで、今回の紛争は、NG さんがセクハラ被害のために休職してから約 2 カ月、ユニオンに相談して約 1 カ月という短期間に解決した。紛争の迅速な解決には、加害者がセクハラ事実を素直に認めることが

⁵³ 社長の謝罪文は、次の通りである。「この度発生致しましたセクシュアルハラスメント行為につきまして、衷心より深くお詫び申し上げます。今回発生致しました行為により、NG 様に対して心身とも打撃を与えてしまうという取り返しのつかない結果になってしまい、会社としてもこれらに対する取組みが不十分であったと、深く反省致しております。ここに謹んでお詫び申し上げますとともに、今回 NG 様が蒙られたダメージから、一日でも早く回復されるよう、心よりお祈り致します。」他方、取締役部長からの謝罪文は次の通りである。「この度、電話にて失礼な言動をしてしまい深くお詫び申し上げます。当日は、私も長期出張から帰って来て、このような大変な問題が発生していたことを知り、びっくりして電話をした訳でしたが、従業員一人ひとりが力を合わせて会社の建て直しに取り組んでいる最中の出来事であり、少々強い口調になってしまい大変申し訳なく、深く反省しております。あなたの状態もわからず軽率な電話をし、傷つけてしまったことを深くお詫び申し上げますとともに、1 日でも早く回復されます事を心よりお祈り致します。」いずれの謝罪文も 2004 年 4 月 12 日付となっている。

肝要である。

3. NGさんは二次被害に遭い、薬を飲み、手首を切るなど、自殺を図ったとみられる。二次被害は、ある部長が休職中のNGさんの携帯に「社長の温情であなたを採用した。セクハラの問題で社長を困らせるな。会社に迷惑をかけるな」と発言したことから起きた。こうした発言は、会社の「今回の件に対する解決に向けての提案」が出された後、なされたものであり、その真意は計り知れないが、あわやNGさんの命を奪う可能性さえあった。二次被害を防ぐためには、セクハラ被害者への接触は、同分野の専門家の意見等を踏まえて慎重を期することが極めて重要である。

4. NGさんが会社からの「今回の件に対する解決に向けての提案」をそのまま受け入れることもあり得たが、20万円の金額が妥当かどうかを疑ったことに鑑みると、被害を抑えるほどの補償になっていないと考えたとみられる。最終解決金350万円⁵⁴は、会社提案額20万円の17倍にのぼる金額であり、それによってNGさんの被害がどれほど収まるかは計り知れないが、当初の会社提案額に比べると、NGさんの精神的な被害がより収まり、次の生活に前向きに取り組む環境は整ったとみられる⁵⁵。

5. ユニオンの存在意義・高い解決能力は特記すべきである。ユニオンが会社提案よりも17倍多い補償額を払わせたことから解決能力の高さをうかがえる。その能力の高さは、「労働者を泣き寝入りさせない」という強い信念を持っている志水書記長の存在抜きには語れない。また、同書記長は、その信念を貫くために、長い間紛争解決活動を積み重ねてプロの境地⁵⁶に辿り着いた。今回の紛争を解決するために、必要な判例を研究し、また、同分野の専門家にも意見を聴取した。

6. 志水書記長は、個別労働紛争の解決にあたり、当該紛争の解決にとどまらず、常に再発防止につながる解決策を模索している。今回の紛争では、そのために重い解決金を支払わせるだけではなく、二次被害を起こした取締役部長と社長に対し、謝罪文を書かせた。今回の解決が、同社のセクハラ防止にどれほど寄与したのかは具体的に知ることはできないが、当初会社提案より17倍にのぼる解決金や社長らの謝罪文に鑑みると、実効性の可能性が極めて高いと言えよう。

第4節 小括

以上、3つのセクハラ紛争と同紛争解決へのユニオンの取組みについて考察した。3つの事例から共通点や示唆等につながることを中心にまとめておきたい。

まず、第1に、今回の3つのセクハラは、いずれも従業員30人以下の中小企業で発生して

⁵⁴ 会社の代理人弁護士によると、会社は解決金を支払う能力がなかったので、親会社に借りたという（連合福岡ユニオン志水書記長の伝言）。

⁵⁵ 書記長が、紛争解決後、偶然、NGさんに遭ったが、明るく被害を引きずっていない様子であったという。

⁵⁶ 書記長は、後述する我流労使交渉17カ条を確立した。

おり、加害者は2つの事例で経営者、残りの1つの事例が部長であった。いずれの加害者も被害者に対して人事権を握っており、このうち、2つの事例の経営者は被害者に対する直接人事に関する全権を行使できる位置にいた者である。自分の地位や権限を利用・濫用したセクハラ行為である。セクハラ行為は、女性の服の中に手を入れて胸を触るなど悪質であり、また、反復していた。また、セクハラ行為は、TIさんとNGさんの事例では主に勤務時間内、KKさんの事例では勤務時間外に行われていた。加害者は、本文で取り上げた被害者のほかに、他人に対してもセクハラ行為⁵⁷を行ったことに共通点がある。加害者本人の行為はその違法性が厳しく問われるべきであることはもちろんのことであるが、会社が他の人の被害から事前に再発防止策を行ったのであれば、今回被害者の被害を防ぐことはできたはずである。今回の被害を起こした会社の責任は重大であり、加害者と経営者が同一人物であった事例の経営者は極めて厳しくその責任が問われるべきである。今回の事例に限ってみれば、セクハラ再発防止を図るためには、中小企業とセクハラ被害の前例のあった企業に対して強い指導を行う一方、企業や加害者個人、特にセクハラ再発者への厳罰化が求められる。

第2に、セクハラ加害者は、被害者のウィークポイントをつけ込んでセクハラ行為を起こしたとみられる。セクハラ被害を受けながら、TIさんは約2年4カ月、KKさんは約5年5カ月、そしてNGさんは約5カ月勤め続けた。被害者がセクハラを受けてすぐ辞めることができない事情があった。TIさんは子どもが大学生になり「お金が要って絶対頑張ろう」との思い、KKさんは母子家庭の母で「子どもを扶養しなければならない」という事情、そしてNGさんは母子家庭の子として働かなければならないという事情があった。今後、セクハラ加害者の事実認定や違法判断においては被害者のウィークポイントを考慮することも有効であろう。

第3に、いずれの加害者も最終的にセクハラ行為を認めて謝罪を行った。NGさんの事例では、ユニオンの団交申し入れ前に、TIさんの事例ではユニオンとの最初の団交の際に、加害者がセクハラ事実を認めた。その結果、2つの事例では、団交の後、ほぼ1カ月内という短期間に紛争は被害者が満足する形で解決した。KKさんの事例では、加害者が均等室への呼び出しでも労働局の紛争調整委員会のあっせん、そして労働審判の第1回の審議でもセクハラ事実を認めなかったが、第2回目の審議で認めた。加害者がもっと早い段階でセクハラ事実を認めれば紛争は迅速に終結する。加害者がセクハラ事実を素直に認めることが紛争解決の迅速化や紛争解決負担の軽減にもつながり、被害者だけではなく加害者にも得策である。

第4に、セクハラ紛争を穏便に解決するためにも、加害者側が被害者に対する誹謗中傷や不利益取扱いを行うべきではない。TIさんの事例の場合、退職後、加害者の奥さんからの「専務夫婦を離婚させるために」、母親からの「子宮がんやったから体を悪くしてやめた」との誹

⁵⁷ NGさん事例の場合、本文では直接触れていないが、ユニオンが団交申し入れの中に書いた次のことをみると、他の人にもセクハラ行為を行ったことがうかがえる。すなわち、ユニオンは、加害者が「NGさんの他の人に同様な行為があったといわれている」ことを挙げて、加害者のセクハラ行為を放置したことに対して会社責任を問うている。

誹中傷が TI さんの「ダメージを与えたい」思いを強くしたし、KK さんの事例の場合、「診察中の私語が多い」等実態の乏しい不当な理由で一方向的に解雇したことが KK さんの怒りを増幅させたとみられる。もし、こうした誹中傷や不利益取扱いがなかったら、紛争は起こらなかった可能性も否定できない。

第 5 に、行政の権限の強化と行政の役割の見直しが求められる。TI さんと KK さんは、セクハラ紛争を解決するために労働基準監督署、均等室、警察等の様々な行政機関を利用した。しかし、行政機関は、被害者の求める行政サービスを提供することができなかった。特に、セクハラ問題を取り扱う均等室に「わらにもすがる思いで」解決を求めたが、かなわなかった。被害者が求めたのは、加害者がセクハラの実事を認めて謝罪し、それに見合う補償を加害者に払わせることであった。KK さんの場合、均等室が加害者を呼び、調査を行ったものの、セクハラの実事の認定や謝罪を引き出すことができなかった。被害者は、セクハラの実事認定と謝罪、そして加害者への処罰（補償）を求めているが、均等室にはそういう権限が与えられていない。そのギャップを埋めるために均等室の権限強化などどのような方策が必要であるか検討すべきであろう。

KK さんは、加害者がセクハラの実事を認めず 40 万円だけを解決金として支払うとのことをそのまま自分に伝えた均等室に対して、「結局、こっちの味方でもなければ中立でもなく、逆に向こうの味方をしているんじゃないかとさえ思えるような返事しかしないんですよ」といい、対応の見直しを求めた。今回、セクハラ被害者は、「わらにもすがる思いで」助けを求めていただけに、その思いをかなえてくれなかった均等室の対応について落胆した⁵⁸という。セクハラ被害者を落胆・失望させないためにも均等法や均等室の役割をきちっと被害者に周知することが現にできる 1 つの方策であるが、今後、被害者の納得できる対応がどういふものかその在り方を探る必要がある。

第 6 に、今回のセクハラ紛争は、事実上、ユニオンの支援によって被害者の望む形で解決した。ユニオンは、加害者のセクハラ事実の認定と謝罪⁵⁹、解決金の支払いという結果を導き出したが、2 つの事例ではユニオンが使用者側との団交により、もう 1 つの事例では労働審判を通じてであった。解決金は、TI さん 120 万円、KK さん 200 万円、そして NG さん 350 万円であった。ユニオンのセクハラ紛争解決能力が高くユニオンの存在意義は大きいと言えよう。自主解決で紛争を解決したあかし地域ユニオンと連合福岡ユニオンの共通点は、73 のユニオンからなる「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」に加入していること、人脈が広いこと、長年ユニオンの活動を担ってきたことであり、特に連合福岡ユニオンの志水書記長の場合、ユニオンのプロとしての信条を持ち、解決能力を高めてきた。その信条は、「我

⁵⁸ 女のユニオン・かながわは、均等室の限界を知り、セクハラ紛争解決のために「最近はいっさい均等室には行かない」と決めている（2010 年 4 月 8 日、同ユニオンの書記長ヒアリング調査結果）という。

⁵⁹ NG さんの場合、社長と取締役部長。

流労使交渉 17 カ条」⁶⁰と呼ばれるもので次の通りである。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々と）はとりあえず大切に。ユニオンと交渉要員の説明。②入り口で喧嘩しない。③要求根拠は明確にし、交渉期限の目安を明示する。④議論（口数）に負けない。⑤省略。⑥省略。⑦相手側の弱点を徹底的に攻める。⑧相手によって対応を変化する。ある時は理論的に、ある時はだだっ子のように単純な攻めを。⑨省略。⑩必要に応じ法律、判例等の知識をひけらかす。⑪必要に応じ大衆行動、街頭宣伝等の力を誇示する。⑫（筋の通らない主張の場合など）、その場で労働者を叱る。⑬使用者の主張にある程度理解を示し、プライドは徹底的に潰さない。⑭詰めの段階では労働者の要求をことさら強調する。そして許容する限度で要求を下げ、譲歩幅で使用者を納得させる（組合が行司役）。⑮間を取る（休憩、次回交渉に回す）。その場合、宿題は持ち帰らない、相手に持ち帰らせる。⑯平行線、決裂寸前するとき、相手側に解決（内容）を委ねる。⑰弁護士を引き出す、または引き離すである。今回のセクハラ紛争解決にも①、②、③、⑧、⑩、⑬、⑭が用いられて組合員の満足のいく解決を導き出したといえよう。

労働審判を通じて、紛争解決をした連合新潟・にいがたユニオンの場合、KK さんが均等室や労働局での解決を目指して動いていたこと、また、被害が甚大であり加害者が断固セクハラ事実を認めないことから、自主解決による解決が望めないと判断し労働審判、最後には裁判での解決を目指した。KK さんが加害者のセクハラ事実否認・謝罪拒否、そして 40 万円の解決金という解決策の提示を受け入れず、労働審判に申立を行ったのは、連合新潟・にいがたユニオンの全面的な支援があったから可能であったとって過言ではない。ユニオンは、行政機関への同行、弁護士の紹介、裁判費用の全面支援はもちろんのこと、女性の執行委員を KK さんに配置する等の最大限の支援を行って、KK さんを安心させた。その結果、労働審判の 2 回目の審議で KK さんの望む解決が実現したのである。今まで何の関係もなかった KK さんに対し裁判費用の全面支援を決めた連合新潟の懐の広さ・財政力、連合新潟県央地協・連合新潟・にいがたユニオンの一連の連携という組織力が KK さんを泣き寝入りさせず、労働者としての尊厳を保つように紛争解決に寄与したといえよう。

第 7 に、ユニオンは、セクハラ紛争の解決だけではなく再発防止につながる運動を展開している。ユニオンは、再発防止を狙い加害者に高い解決金・賠償金を支払わせるだけでなく、団体交渉の中で再発防止につながる要求をし実現した。あかし地域ユニオンは、協定書の中に、「会社は、今後も労働関係法規を遵守し、パート・アルバイトを含め労働者の福祉の増進に資するように努めることを」約束させた。連合福岡ユニオンは、社長と取締役部長にまで謝罪文を書かせて、再発防止につながる注意を払わせた。また、KK さんが労働審判で加害者のセクハラ事実の自認・謝罪を引き出して再発防止につなげた。そういう意味で、ユニオンは、今回のセクハラ紛争解決を通じて、再発防止につながる考え方・対策を企業にと

⁶⁰ 労働政策研究・研修機構（2009）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州事例）の事例—』労働政策研究報告書 No.111。

らせたといつて言い過ぎではない。さらに、連合新潟・にいがたユニオンは、労働局に対して均等室の業務改善を求める要請書を送り、二次被害防止に努めるように求めたが、それが今後の均等室の対応に反映されるか注目される。

そして第8に、セクハラ被害者が、ユニオンの紛争解決により、前向きな姿勢で次の職に向かう蘇生力を受けている。TI⁶¹と KK⁶²さんは、紛争解決により、前向きに現職に勤めているという。NGさんは、職についているかどうか定かではないが、明るい生活を送っているという⁶³。今回、ユニオンによるセクハラ紛争の解決は、ただの紛争終結にとどまらず、被害者に蘇生力を与えている。

⁶¹ TIさんは、2010年4月14日、当時、紛争解決をしてあげた中谷委員長（現書記長）の電話による調査。

⁶² KKさんは、現在、介護分野の仕事をしている。セクハラ被害に伴い薬を飲んでいるが、仕事に就けない、あるいは仕事を正常に行うことができないという問題は今のところないという。

⁶³ 志水書記長が偶然あった時の様子。

第4章 セクハラ防止と紛争解決の円滑化に向けてのインプリケーション

以上、本稿では、個人加盟ユニオンが紛争解決を支援した3つのセクハラ事例を取り上げた。しかし、それは、多くのセクハラ紛争の中で氷山の一角である。そのため、3つの事例を拡大解釈してはならない。また、紛争当事者の一方である加害者や関係行政担当者についてはヒアリングを行うことができず⁶⁴、被害者や支援者のヒアリングのみを行ったが、客観的に紛争の発生と解決プロセスを分析するように努めた。しかし、被害者側のみのヒアリングによって生じる限界があることは否定できない。その前提の下、3つの事例から得られるセクハラ防止と紛争解決の円滑化に向けたインプリケーションについて記しておきたい。まず、その前に、セクハラ防止に向けて行政を行っている厚生労働省の取組みについて略記する。

第1節 セクハラ防止策

厚生労働省は、均等法に基づいて、指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」⁶⁵）を作成し、事業主に対し、同指針による対策を講じるように働きかけをしている。同指針によると、セクハラは対価型と環境型に大別される。両型を具体的にみる前に、「性的な言動」の定義についてみると、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指しているが、その「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

セクハラの種類として対価型は、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることとして、典型的には事業主が、労働者に対し性的な関係の要求を拒否されたため、当該労働者を解雇、不利益な配置転換、降格等を行うものである。一方、環境型は、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることとして、典型的には、上司が労働者の腰、胸等を度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下している等が示されている。

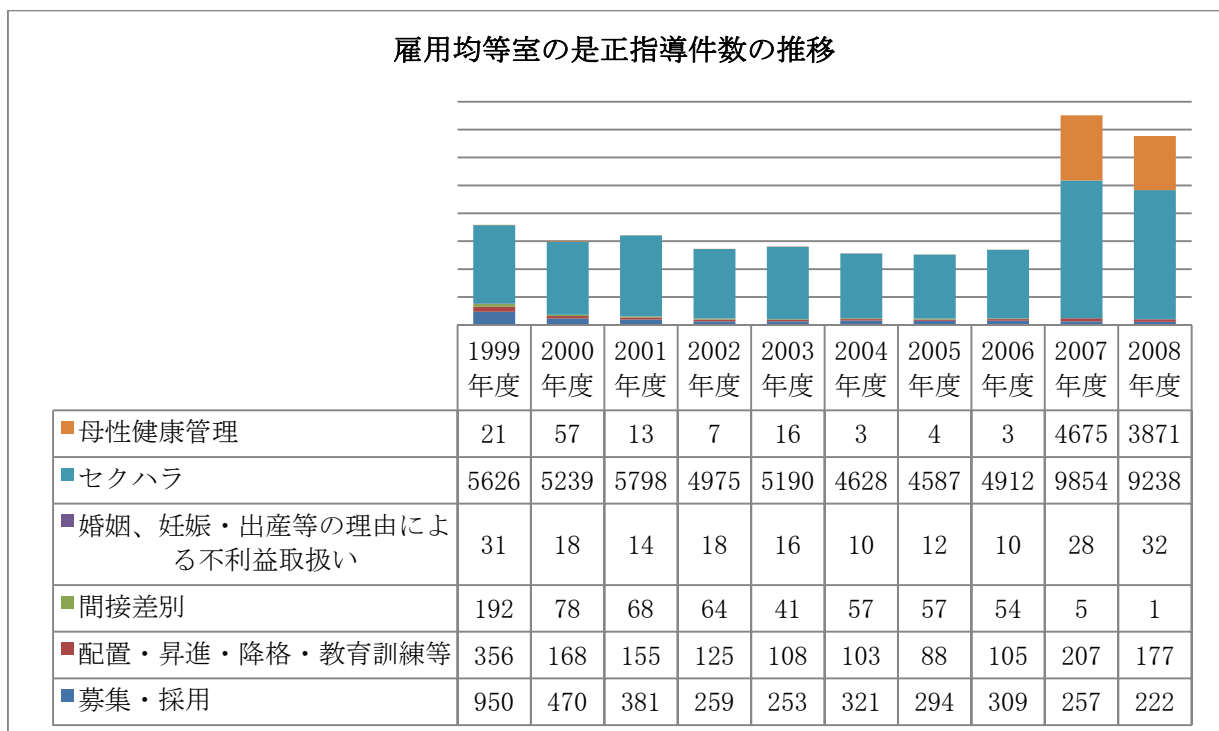
同指針では、さらに、事業主の雇用管理上講ずべき措置として、職場におけるセクハラに

⁶⁴ 例外的に新潟労働局雇用均等室長に対しては2010年3月16日ヒアリングを行った。セクハラの事案上、個別の事柄を除き、均等室のセクハラをめぐる業務について具体的にお話を頂いた。ご多忙の中、御協力頂いた同室長にこの場を借りて心より感謝申し上げます。

⁶⁵ 厚生労働省都道府県労働局雇用均等室（2010）「事業主の皆さん職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！」

関する方針の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、そしてプライバシーの保護とセクハラに関する相談や事実確認等を理由とした不利益な取り扱いの禁止を定めている。

各都道府県の均等室は、均等法に基づき、1999 年度よりセクハラ是正指導を行ってきた。その是正指導件数は毎年 4 千～5 千件台を記録したが、2007 年度からは 9 千件台と従来の 2 倍に達している。1999 年から 2008 年までの 10 年間、是正指導件数の合計は 60,047 件のぼった（下の図表の参照）。それにより、セクハラ防止に一定の役割を果たしたと考えられる⁶⁶。



出所：厚生労働省ホームページ：「男女雇用機会均等月間について」毎年

注) 2006 年まで間接差別は福利厚生、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いは定年・昇進・教育訓練である。

均等室に紛争解決の援助の申立受理件数は、2008 年度 676 件であるが、そのうち、セクハラは 364 件と最も多く全体の 53.8%を占めている。その他、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いが 257 件と全体の 39.0%、配置・昇進・降格・教育訓練等 25 件（3.7%）、募集・採用と母性健康管理がそれぞれ 15 件（2.2%）であった。

⁶⁶ 各都道府県に設置されている均等室には、職員が 5～6 人しかいない。しかし、業務は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の執行にかかわるもので多岐にわたっている。均等法の中でも募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練における女性差別、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、母性健康管理、そしてセクハラと多くの業務がある。こうした状況の中で行われたセクハラ是正指導件数は多いと言える。また、本文で指摘したが、均等室の権限が限られている中で、セクハラ被害者への対応は多くの困難が伴い、同室の職員の健康管理も危惧されている。職員の増員や権限の強化措置が求められる。

ところが、セクハラ等の問題を解決するために設けられている機会均等調停会議による調停への申請受理件数は、2008年セクハラが54件にとどまっている。同件数は、紛争解決援助申立受理件数364の14.8%、セクハラ相談件数13,747の0.4%に過ぎない。調停申請件数と紛争解決援助申立受理件数や相談件数との大きなギャップは、セクハラに関する法律・制度への簡単な相談が相談件数に含まれていること等が考えられるが、軽視できないことである。そのギャップは、本文の2つの事例によれば、セクハラ被害者が加害者への処罰や損害賠償を求めているが、均等室はあくまで事業主への指導が主たる業務であり、加害者個人を罰することができないので、調停申請にまで及ばないのではないかと考えられる。今後、そのギャップがなぜ生じているのか的確な実態調査を行った上、ギャップを埋める対応策を考える必要があるのではないかと考えられる。本文の3事例いずれの被害者もある意味「偶然に」あるいは「運よく」ユニオンに出会い被害者の望む紛争解決ができた。セクハラ被害者が偶然ではなく、自分の望む解決ができる道を探るべきではないか。それが出来ればセクハラ防止につながると思われる。

また、セクハラ加害者への責任強化が求められる。セクハラに対する損害賠償額は、低額であるので、当該事件の被害者の救済という観点でも、また、同種の事件の再発防止という抑止力の観点からも、効果は少ない⁶⁷と指摘されている。実効性のあるセクハラ防止策に向けて必要であれば均等法の改正やイギリスなど外国で見られる「差別禁止法」の制定までを含めてあらゆる選択肢を早急に考える必要があると思われる。

第2節 セクハラ紛争解決の円滑化

わが国では、セクハラを直接明文をもって禁止し、これを違法とする法規は基本的に存在しない⁶⁸。そのため、セクハラ紛争を円滑に解決できる道は狭いといわざるを得ない。

何よりも、セクハラ紛争は、セクハラが密室等第3者の見られないところで行われているので、その被害を立証する証拠を明らかにすることが難しい。そのため、セクハラ被害者が警察に告発しても解決できない場合が多い⁶⁹。

上記のように、均等室では基本的に加害者個人を罰することができないので、本文の3つの事例のように、加害者の処罰を求めているセクハラ紛争を解決することが事実上困難である。

⁶⁷ 奥山明良（2000）。

⁶⁸ 奥山明良（2000）。奥山明良によれば、「例外的に職場においてセクハラが使用者その他人事権限を有した役員等の管理職により不当な配置変えや解雇などの不利益結果を伴って行われるような対価型セクハラの場合、均等法違反の性差別としてその被害者を救済することが可能となりうる」という。

⁶⁹ 本文のKKさんは、2回も警察に行って相談したが、解決につながる対応を受けていない。また、今回の事例ではないが、女のユニオン・かながわが支援したセクハラ被害者は数回警察に相談したが、結局、加害者の取り調べもなさらずに、警察への告発は何の成果もなく終わったという（2010年4月8日、同ユニオンの書記長ヒアリング調査）。

また、裁判の敷居が高いという壁がある。セクハラ被害者が裁判に訴えることが容易ではないことは、既述した通りである。そのほか、被害者にとって裁判の敷居が高いのは、「裁判資源の格差・非対称性」という問題があるからであろう。弁護士へのアクセス、弁護士費用の負担、裁判中の生活費の負担、立証者の動員力等でセクハラ被害者は、加害者（主に事業主・企業）よりも大きな格差をつけられており、不利である。こうした「裁判資源の格差・非対称性」を考えると、被害者が裁判を起こすことが難しいと思われる。

以上のような問題がある中、今後、セクハラ紛争の円滑な解決に向けてさらなる努力が求められる。その際、この論文で取り上げたのは個人加盟ユニオンが紛争解決に大きな役割を果たした3つの事例にすぎないが、それでも、そこからさえいくつかの検討課題が浮かび上がる。

まず、第1に、セクハラ紛争を解決する道は、被害者が加害者やその事業主を告訴し、刑法、民法による司法的な解決がある。しかし、前記のとおり、毎年、セクハラ関連の判決は10件台である。均等室の調停による行政的な解決もあるが、2008年の1年間54件にとどまっている。司法や行政的な解決件数は、近年10,000件数を超えるセクハラ相談件数に比べて非常に少ないと言わざるを得ない。なぜ、セクハラ相談件数と解決件数とのギャップが大きいのか検証し、そのギャップを埋める方策を検討することが今後の課題である。その際、紛争解決の円滑化に向けた有効策を様々な角度で模索すべきである。

今回、個人加盟ユニオンが労働審判の利用を含めてセクハラ紛争解決を行った3つの事例を取り上げた。同ユニオン全体がどのくらいセクハラ紛争解決を行っているのかについてはいままで実態調査がなく明らかにすることができなかったが、当機構のモニター調査によると、2008年の1年間、セクハラ関連の団交申入れ件数は83件にのぼったことがわかった。そのうち、解決した件数は不明であるが、個人加盟ユニオンがセクハラ紛争解決にむけて重要な役割を果たしているといえよう。

第2に、セクハラ被害者が紛争解決の際に求めているのは、加害者に対しセクハラ事実の認定、謝罪、賠償であるが、本文の3事例は、被害者の満足できる形で紛争解決したことを示している。個人加盟ユニオンの解決能力の高さが伺える。3事例のうち2つは、ユニオンと会社との団交により自主解決し、残りの1事例は、労働審判を通じて紛争解決した。この事例は、被害者が警察に相談しても解決に向かわず、均等室の調停や労働局紛争調整委員会のあっせんも被害者の求めとは異なり解決できなかったが、ユニオンが弁護士の紹介、審判費用の全面支援等様々な支援を行い労働審判での解決を図ることが出来た。

第3に、こうしたユニオンのセクハラ紛争解決能力の高さに鑑みると、多くの被害者にユニオンの存在を周知することが必要である。ユニオンは、チラシ、インターネット等様々な方法を使って周知活動を行っているが、均等室などの行政もセクハラ被害者の相談を受けたらユニオンを積極的に紹介することも紛争解決に向けての1つの選択肢である。また、以上のような紛争解決を行っているユニオンに対して、どのような公的な支援ができるか検討す

ることもセクハラ紛争解決の円滑化の課題であろう。

第4に、多くの個人加盟ユニオンでは、ユニオンメンバーが個別紛争の解決に向けて裁判を起こす時に、裁判の費用を当事者に負担するようにしている。その主因は、ユニオンの財政が脆弱であるからである。今回、連合新潟・にいがたユニオンは、裁判費用を全面支援することを決めて、KKさんの労働審判をサポートした。ユニオン加入までは全く関係のなかった紛争当事者を裁判費用まで支援していくことについては既存の組合員の理解が得られない可能性がある中、連合新潟・にいがたユニオンの決断は高く評価すべきである。今後、ユニオンがいわゆる駆け込み寺的な個別紛争当事者のサポート体制を検討する際、今回の事例をどう生かすかも考慮してよいのではないかな。

第5に、今回、3つの事例のうち、2つの事例の被害者に対するユニオンの主なサポート担当者は女性であった。セクハラの問題は、そのユニオン担当者が女性のほうが被害者に安心感を与えることができる。ユニオンの専従者は男性が多く、また、財政的に厳しい中、セクハラ問題を解決するために別途女性専従者を確保することは困難が伴う。どうすれば、セクハラ被害者への対応ができるかユニオンの体制を点検することが重要である。ユニオンに対する公的支援のあり方の1つとして、ユニオンのセクハラに関する相談や紛争解決実態を踏まえたうえで、必要であれば女性専従者のいないユニオンがセクハラ問題にあたる女性を確保し賃金を支払うことに対してどのような支援ができるかも検討の1つにしたらどうか。

最後、第6に、ユニオンのリーダーは、ユニオンのカバーする地域、ユニオンのメンバー、いままでの慣行、個性等の様々な与件の中で、それぞれ特徴のあるユニオン活動を行っている。そのために標準はない。しかし、その中でも顕著な成果をあげているユニオンとそのリーダーがありその活動については本文の中で触れた。ユニオンリーダーは紛争解決能力を高める上で、本文の事例は参考になり、今後、ユニオンがより多くのセクハラ紛争を円滑に解決し、社会的なプレゼンスを高めることができれば、女性の働くよい環境の造成に大きく貢献するものと思う。

第5章 おわりに

セクハラ紛争の解決や予防における個人加盟ユニオンの役割とセクハラ防止策と紛争解決の円滑化に向けたインプリケーションについては、第3章第4節と第4章で述べたので、ここでは、セクハラ対策の本格的な必要性について簡単に触れておくことにする。

女性を取り巻く環境が次のように大きく変化しつつある。まず、第1に、母子世帯数は、ほぼ増加の一途をたどっていることである。国勢調査⁷⁰によると、母子世帯数は、1990年551,977世帯、1995年529,631世帯、2000年625,904世帯、そして2005年749,048世帯となっている。前回比では、1995年は-4%であったが、2000年18.2%、そして2005年19.7%増加した。「セクハラに遭いやすいのは、やっぱり離婚している子持ちというんですか、そういう人が一番、こういう被害に遭っている人が多い⁷¹」という。

第2に、女性は、従来の家計補助から主な収入源を得るために現在仕事を行う傾向が強くなっていることである。例えば、子どもと同居している女性労働者の中で、ご自分の賃金が主な収入源であると答えた割合は、2003年45.3%から2009年50.4%に増加した。また、契約労働者の場合、自分の収入が主な生活原であると答えた女性の割合は、2003年52.1%から2009年65%に増加した⁷²。

第3に、終身雇用や年功序列といった日本的雇用慣行が弱まりつつあることである。そのため、従来のように、家計の大黒柱である夫の雇用が不安定になるとか収入が伸び悩むあるいは低下することも起きていることに伴い、女性パートタイマーの就労働機が多い家計補助の意味合いが重くなっている。

以上のように女性を取り巻く環境が変化することにより、女性が働き続けなければならない必要性が高まった。そのため、職場の中でセクハラ被害があればすぐ辞めるという従来の選択肢が狭まり、セクハラ被害を我慢して同被害が拡大する可能性がある。すなわち、セクハラ被害が深刻化していることが考えられる。

このように、女性を取り巻く環境が大きく変わっている中で起きているセクハラは、女性労働者の就業機会を奪ったり、あるいは労働意欲を弱めたり、能力の向上や発揮を阻害したりする可能性がある。さらには、セクハラは、人間の尊厳や人格権を脅かす重大な問題である。

日本は、2005年人口が減り始めており、中長期的に労働力不足が懸念されている。労働力の確保のためにも女性が積極的に労働市場に進出し働くよい環境をつくることが急務である

⁷⁰ 総務省統計局ホームページ： <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001007704&cycode=0>

⁷¹ KKさんがある労働行政の女性職員にセクハラのことを相談した際に、言われたという。それを聞き、KKさんは、「すごく悔しくてその場で泣く」くらい、人の弱いところをつけ込んでセクハラを行う卑劣さに怒りを感じたという。

⁷² 2003年は、厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』の中の契約社員、2009年は、厚生労働省『平成21年有期労働契約に関する実態調査』の中の契約社員であるが、2009年の場合、主な収入源は、「勤務先1か所からの賃金収入」(54.8%)と「複数の勤務先からの賃金収入」(10.2%)を合わせたものである。

といえる。そのために様々な対策が求められるが、それにあたり、本文の3つの事例内容とセクハラ防止と紛争解決の円滑化に向けてのインプリケーションが実効性のある対策のための素材となることを期待する。

【参考文献】

* 本文の3事例の当事者・ユニオンから提供された数多くの資料はこちらには掲載されていない。

板倉由美（2008）「セクシュアル・ハラスメントに関する労働相談（判例・知識のポイント整理）」『季刊・労働者の権利』Vol.277。

呉学殊（2008）「労働組合の紛争解決・予防—コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に—」『日本労働研究雑誌』No.581。

奥村明良（2000）「セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的枠組み—その法概念と法的責任を中心に—」『日本労働研究雑誌』No.478。

小島妙子（2008）『職場のセクハラ—使用者責任と法—』信山社。

水谷英夫（2000）「企業の『セクシュアル・ハラスメント防止義務』」『労働法律旬報』No.1481。

水谷英夫（2003）「日本の『セクハラ』裁判の変遷と特徴」『労働法律旬報』No.1560。

山川隆一（1992）「セクシュアル・ハラスメントと不法行為—福岡地裁平成4年4月16日判決を契機として—」『ジュリスト』No.1005。

山川隆一（1996）「わが国におけるセクシュアル・ハラスメントの私法的救済」『ジュリスト』No.1097。

山崎文夫（2000）「セクシュアル・ハラスメントの法理」日本労働法学会編集『労働者の人格と平等』有斐閣。

山崎文夫（2000）『セクシュアル・ハラスメントの法理』総合労働研究所。

労働政策研究・研修機構（2009）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—』労働政策研究報告書 No.111

JILPT 資料シリーズ No.76

個人加盟ユニオンの紛争解決

— セクハラをめぐる3つの紛争事例から —

発行年月日 2010年9月17日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL: 03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2010 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)