

## 明治大学法科大学院「ジェンダーと法Ⅲ」授業参加者アンケート

2019年12月17日(火)「雇用におけるハラスメント問題」

ゲストスピーカー：笹 泰子 先生

本日の講義に参加した動機を自由に記入してください。

- ・家族がセクハラ被害にあって会社をやめたことがあります。やめた後に話を聞いたのですが、何かできなかったかと今でも思うことがあります。
- ・セクハラ訴訟、マタハラ訴訟の最高裁について調べる機会があり、自分が調べたこと以上の話を聞けると思い、本日の講義に参加しました。
- ・ジェンダー法を履修していることもありますが、ハラスメントに対してジェンダー上のバイアスがかかる部分があり、女性の被害が多いのかなと思い興味を抱きました。
- ・ジェンダーと法Ⅲの授業を履修していたこと、及び選択科目が労働法をとっており、雇用面でのセクハラなどの問題に関心があったから。

本日の講義の感想を自由に記入してください。

- ・どんな法律でも同じことですが、経済界と利害が一致しなければ法改正はなかなか進まないですね。刑法の性犯罪関係が改正されるのに150年かかったことを考えると、仕事の世界におけるハラスメントの対等はまだまだ経済界のインセンティブがあるのかなと思います。スライド項目の吉永英一郎氏の研究のようなものが啓発的に大きな意味を持っているのでしょうか。弁護士としては、企業向けの講演活動なども重要な仕事ですね。
- ・セクハラだけではなく、パワハラについても詳しい説明があったため、類似した問題を一度に学ぶことで理解が深まったと思う。
- ・限られた時間の中で、主要なハラスメントの概念を説明していただき、自分の理解の足りなさを痛感しました。労働法上もかなりホットな分野だと思うので、受験までに知識を整理していきたいです。また、配布していただいたレジュメの内容もかなり整理され分かりやすく、この分野の復習の際に、後から見返したいと思います。他の試験科目に比べて議論の進展や重要判例の展開も早いように思うので、新聞や講義でも補完していきたいと思います。(こういった媒体が有用なのか自信はありませんが……)ありがとうございました。
- ・会社のセクハラ窓口が全く信頼されていないことが驚きでした。セクハラ窓口は会社に設置するのではなく、労働委員会(弁護士なども)のような第三者に任せるべきだと思います。横浜セクハラ事件では、アメリカの研究が引用されており、外国語の文献を調べる能力も重要なのだと思いました。
- ・私は、司法試験の選択科目で労働法を選択しているため、授業ではあまり扱うことができない詳細な判例や実務上の問題点をお話いただいて勉強になった。最近、就活セクハラが問題とな

っているが、今回の講演で具体的な統計をみて、やはり重要な問題と感じた。しかしながら、今年の指針では「望ましい」と定めるにとどめているため、パブリックコメントで言及したいと思った。また、比較法の観点から、やはり日本は遅れているのだと思った。職場内の人間関係や長時間労働がハラスメントの温床なのではないかという先生の意見も納得したい。

- セクハラとかを世界がどのように規定しているのかを知れたし、実務家の話を聞いたのが一番大きい。この話を聞いたうえで、日本でもセクハラのパナル規定を置くべきだと思うが、セクハラのパナルの限界があると思ひので、難しいと思ひが、日本以外の他国で規定されているのだから、それらを参考としつつ、日本の文化に合せて規定することは可能だと思う。
- セクハラや種々のハラスメントの実態を知ることができてとてもためになりました。実務でいかにハラスメント問題が取り組まれているのかイメージできました。ありがとうございました。
- ハラスメントは個別的具体的に考えなければいけないので、規定があいまいになるのは仕方ないのですが、世間の常識があまりにも低く、日本の悪い慣習も大きな問題だと思ひました。
- 日本では、なぜ、ハラスメントを禁止する規定を設けることに及び腰なのか、疑問に思ひていました。先生の補足説明で理解することができました。
- 普段何気なく法律を読んでいましたが、たしかにハラスメント自体を禁止する条文はないということにはハッと気づかされました。日本はどうしても規制が抑制的で憲法上の権利の侵害にならないか等の様々な理由から、被害者の保護にいま一つ欠ける点があるのではと感じました。どうしても、妊娠や出産の契機などから女性がターゲットになりやすい問題になると思ひるので、将来的には私自身もそのような問題に携わっていきたくひです。
- 私は労働法の講義を受講しており、今回のテーマにもありますように、職場におけるハラスメントをめぐる労働問題について学習したことがこれまでは抽象的な労働問題に終始することが多く、ハラスメントの実態については深く触れたことがなかったので、法律的な問題にとどまらず、広く理解を進めることができた点で大変有意義なお話をお聞きすることができました。今回はありがとうございました。
- 中高・大学の友人等の話を聞く限り、職場におけるセクシャル・ハラスメントの事前・事後的対応の在り方の周知の程度は、会社によってマチマチな印象がある上に、特にセクハラが日常として行われているような会社では、今日説明いただいたような防止、対応処置がシステムとしても、従業員各自の意識のレベルでも確立させていないのかなと思ひれるので、セクハラ防止対応処置をより効果的に広めていく方法を考えなくてはならないのかなと思ひました。また、セクハラが横行しているのではないかなと思ひれる会社に勤めている友人を見ると、そもそもそれをセクハラとは認識していない節があったり（なので話の中にもセクハラという単語も出てこない）、何となくダメそうな行為なのかなと思ひるけど、具体的にはどうダメなのかな分からず、対応も分からないという感じだったので、特に労働者側へのアプローチが重要なのかな

とも思います。

今後、実施してほしい継続教育のテーマ・実施希望時期がありましたら、自由に記入してください。

・ハラスメントについて、判例を読んで議論したいです。

#### 講評

笹先生より

今回の講義では、職場におけるハラスメントについて、法律上の規定・解釈や判例と実務での対応方法に加えて、統計調査、法社会学的分析、諸外国での対応例などをご紹介しました。ハラスメント事件（セクハラ・マタハラに限らず）に対応し、また予防に取り組むためには、法的な側面からの理解だけでは十分ではなく、現実の職場で起こっていることの実態や原因などを社会的にも把握することや、比較法的視点も重要であると考えたからです。

講義での質問や、参加者からの感想からは、なぜハラスメントが起こるのかといった社会背景にも関心を持たれたうえで、現行の規定や改正法の趣旨や特徴を理解し、日々刻々と変化するハラスメントを取り巻く情勢や、法制度について考察を深められた様子が伝わってきました。

参加者の皆さんには、ぜひ、関連する報道などにも注目して、今後も探究を続けていただきたいと思います。