

## **Problems of Measures to Prevent Sexual Harassment for Teachers in Public Schools**

### **— The Need to Ensure the Protection and Help of the Victim —**

Keiko Maeda

(Jin-ai Women's College)

The Law on Securing Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment applies to public school teachers. Under existing law, employers are obliged to prevent sexual harassment and to take concrete measures after sexual harassment has occurred. If the problem in public schools goes into litigation, it is a point of issue whether each prefectural board of education takes appropriate measures or not.

The law was revised in 2006. However, many prefectural boards of education have not reviewed the measures after they established guidelines for preventing sexual harassment in 1999. Therefore many guidelines for public school teachers are not based on the existing law.

The author investigated to what extent the guidelines made by 47 prefectural boards of education satisfy the existing laws. Moreover, the author set up a list and found three problems with the guidelines.

In the first place, the guidelines miss the purpose of improving the work environment. Although the guidelines tend to focus on preventing sexual harassment only to students, they should also protect teachers in public schools. Furthermore, it is not enough to punish the wrongdoer; it is also necessary to protect and support the victim and to improve the work environment.

Secondly, they are apt to ignore the feelings of the victim of harassment. In some cases the school principal or other teachers were informed of what the victim had talked about, and confidential information was passed on to them too, leading to hardship for the victim.

Thirdly, the victim's side of the story is often neglected when the victim and the wrongdoer remember things differently. This is also against the spirit of the law.

According to some precedents here in Japan, whether the employer or the person in charge took sufficient measures or not to protect and help the victim is often taken into account.

Guidelines for public school teachers should also include the viewpoint of protecting and supporting the victim. The Law on Securing Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment consists of nine articles. The articles are not separate but interconnected. Above all, it is very significant that the law makes the employers implement measures to prevent recurrence of sexual harassments even if the employers cannot ascertain what actually happened. If the employers not only ascertain the facts but also try to prevent recurrence, the feeling of the victim will be respected and the work environment will be improved.

Each prefectural board of education should remake the guidelines which contain all nine articles of the

law, because the purpose is to continually improve the work environment through applying the nine articles of the law. Also they should keep improving both the guidelines and the consulting system of sexual harassment for teachers in public schools in light of the lessons learned from past experiences.

# 公立学校教職員間セクシュアル・ハラスメント防止対策の問題点 — 相談者保護・被害者救済の視点を —

前田敬子  
(仁愛女子短期大学)

## 1. はじめに ～均等法に基づかない公立学校の対策～

公立学校教職員のセクシュアル・ハラスメント（以下「SH」）防止のための指針等<sup>1)</sup>は文部省（当時）の通知により1999年ごろ全国一斉に策定された。更に、2006年改正の男女雇用機会均等法（以下「均等法」）第11条第2項に基づき、厚生労働大臣が「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雇用管理上講ずべき措置」<sup>2)</sup>（以下「講ずべき措置」<sup>3)</sup>）を示し、事業主（公立学校の場合は教育委員会）に次の内容を義務付けた。

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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(4) (1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

だが、2006年の均等法改正に伴う公立学校教職員 SH 防止のための指針等の見直しに関しては、文部科学省から各都道府県教育委員会（以下「各都道府県教委」）に指示が下りなかった。そのため、公立学校教職員にとって最も身近な拠り所である各都道府県教委策定の教職員の SH 防止のための指針は、上記「講ずべき措置」の項目と整合していない。

教職員の SH 防止を含む先行研究には、2005年にスクール SH を中心にしたものが一件あるが<sup>4)</sup>、2006年に改正された均等法との関連を調査した例は見当たらない。本稿では、1999年当時、各都道府県教委が一斉に公立学校教職員の SH 防止のための指針等を策定した経緯をふまえ、現段階における記載内容と「講ずべき措置」の整合性を調査し、課題を明らかにすることを目的とする。それは、単に措置項目を含むか否かの検討に留まらず、SH 防止対策が永続的に改善に向かう性質のものか否かを浮き彫りにする意義をもつ。

## 2. 各都道府県教委の指針等策定の背景

文部省（当時）は、1997年男女雇用均等法（以下「均等法」）の改正を受け、1999年3月30日「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規定」で国立学校等の長の責務を明らかにし、次いで同年4月12日「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」を文部省教育助成局地方課長通知として各都道府県・指定都市教育委員会教職員人事主管課長あてに送付した。その通知は、均等法（当時）第21条に基づき「公立学校における教職員について性的な言動に起因する問題に関して事業主が行うべき配慮は、学校を設置する地方公共団体の教育委員会が行う義務を有するものであること」と公立学校教員間 SH 防止が各都道府県教委の義務であることを明示し、労働省告示「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配慮すべき事項についての指針」に基づき「『事業主の方針の明確化及びその周知・啓発』については、学校を設置する地方公共団体の教育委員会において方針を定め、その周知、啓発を図ること」と各都道府県教委に防止方針の周知を呼び掛けている。国立学校の教職員に、均等法（当時）第21条の適用除外となる国家公務員の SH の防止及び排除のための措置等を規定した「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」<sup>5)</sup>に基づく「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を示した文部省（当時）は、次いで、公立学校の教職員に対しても、各都道府県教委の方で指針等を定め、周知・啓発しておくように伝えたのだ<sup>6)</sup>。

指針等が策定された当時は、「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」が均等法や労働省告示を引きつつ雇用管理上の「配慮」を義務付ける通り、公立学校教職員

の事業主である各都道府県教委は「配慮」の義務を負うにすぎなかった。しかし、2006年に改正された均等法第11条第2項に基づいて「講ずべき措置」が示されて後は、事業主即ち教育委員会に「措置」の義務が求められるようになった。

指針等も、2006年の均等法改正以前には「適正な職場管理が確保されるよう」<sup>7)</sup>人事院10-10が示され、「教育委員会において方針を定め、その周知・啓発を図ること」<sup>8)</sup>と、その策定が文部省(当時)から求められていても「配慮」義務にすぎず、仮に指針等が存在しない場合でも、それだけでは重要な落ち度と言えなかった。しかし、2006年均等法改正後は、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」が講ずべき措置項目に掲げられ、SH防止のための指針等の重要性は増した。しかも、講ずべき措置の小項目9つのうち4項目が「周知・啓発」を求めるものであるため<sup>9)</sup>、それらすべてを文書以外の方法で周知・啓発するとしたら、至難の業と言える。

現在、全国の公立学校教職員SH防止のための指針等の質は一様ではない。作られた当初の形を留めている場合は、人事院規則に準じた長所を備えてはいるが、現行均等法に基づく講ずべき措置を反映してはいない。施行後、現在までに別の指針等に作り変えられた場合は、人事院規則にも現行均等法にも基づいていないことがある。このような状況にも関わらず、問題が表面化した場合には実際の措置と均等法に基づく講ずべき措置との整合性が問われるのだから、大きな矛盾を公立学校SH防止対策は抱えている。

### 3. 調査方法

調査は2010年6月、各都道府県教育委員会に指針等や研修に使用するパンフレット類の郵送を依頼して行った。教委HPで指針等が公開されている場合はプリントアウトした後、不明な点は電話で確認した。1県を除く46都道府県から集まった指針・要綱等の名称一覧が表1である。均等法との整合性等、調査結果は小冊子<sup>10)</sup>にまとめ、各都道府県教委にフィードバックすると同時に訂正や意見を募った。

冒頭にも掲げた「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雇用管理上講ずべき措置の内容」として厚生労働大臣が定めた「講ずべき措置」の小項目9つと各都道府県教委が実際に施行する指針等との整合性を示したものが表2である。表の記号の見方は下欄に示す。表内の空欄は指針等に示されていないことを示す。横軸には9項目の他、指針等の性格を分析する上で筆者が必要と判断した関連項目<sup>11)</sup>を併せて記載した。以下、指針等の問題点を整理する。

### 4. 調査結果～各都道府県教委策定の公立学校指針等の問題点～

「公立学校教職員SHのための指針等」の問題点は、まず大きな点としては、均等法との関連を明記せず、均等法違反に関しても無頓着な点であろう。

#### 1) 均等法との関連を示さない点

表2「均等法の関連記載」の項目に示す通り、教育委員会策定の指針等で2006年の均等法改正との関連を明記するのは、北から神奈川県・愛知県・兵庫県・福岡県の4県のみである<sup>12)</sup>。表3

〈表1〉 各都道府県から送付された資料一覧（ ）内は施行年

都道府県名	文部省通知により作られたおぼしき指針・要綱の名称（カッコ内は施行年）。または現在、セクハラ防止周知啓発の基盤となっている資料	周知のための資料など
北海道	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針」（1999・2007）「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針」の運用について」「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」	
青森県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」（1999）「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱の運用」（1999）「セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項」（1999）「苦情相談がなされた場合の処理マニュアル」（1999）	
岩手県	「学校におけるわいせつ・セクハラ行為防止のためのガイドライン」（2009）	
宮城県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」（1999・2005・2007）「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する指針」	
秋田県	「公立小中学校におけるセクシャル・ハラスメント防止に関する指針」「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」（1999）「セクシャル・ハラスメント防止対策について 教育委員会が雇用管理上及び児童生徒の保護上、配慮すべき事項」（1999）	
山形県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等について」（1999）	・リーフレット「STOPセクハラ」
福島県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針」（1999・2008）	
茨城県	冊子「学校におけるセクシュアル・ハラスメント～その理解と防止のために～」（2001）	
栃木県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメント撲滅のための基本方針」（1999）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・冊子「～セクハラのない勤務環境をつくろう～あなたも主役に」</li> <li>・「職員の服務規律の確保について」（2008）</li> <li>・冊子「本県教職員の不祥事の撲滅を目指して」（2008）</li> </ul>
群馬県	「教職員の皆さんへ 学校におけるセクシュアルハラスメントの未然防止のために」（1998）	
埼玉県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」（1999・2008）「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」の運用について（1999・2008）「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項について」「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について」	・冊子「セクシュアル・ハラスメントの防止のために」
千葉県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する要綱」（1999・2000・2002・2003・2004）	
東京都	「都立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」（1999・2006・2008）	
神奈川県	「神奈川県教育委員会の職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」（1999・2005・2008・2010）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パンフレット「セクシュアル・ハラスメントのない職場づくりのために」（2007・2010）</li> <li>・冊子「STOP！ザ・スクール・セクハラ」（2009）</li> </ul>

都道府県名	文部省通知により作られたおぼしき指針・要綱の名称（カッコ内は施行年）。または現在、セクハラ防止周知啓発の基盤となっている資料	周知のための資料など
新潟県	冊子「セクハラ防止ハンドブック」(1999)	・教職員の綱紀の保持及び服務規律の確保のための指針(2009) ・教職員の綱紀の保持及び服務規律の確保について(2009)
富山県		・リーフレット「セクシュアル・ハラスメントの防止のために」(1999) ・リーフレット「子どもたちの安全を守るために」(2005)
石川県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために公立学校職員が認識すべき事項についての指針」(1999)「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」(1999)	
福井県	「ハラスメントの防止に関する指針」(2010)	
山梨県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための要綱」(2001)「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」	・冊子「信頼される教職員であるために遵守すべき事柄」
長野県	「職場等におけるセクシュアルハラスメント防止要綱」(1999)	・冊子「なくそうスクール・セクハラ!」(2008)
岐阜県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する基本方針」(1999)	
静岡県	「教職員のわいせつ行為の根絶について」(2003)	・研修資料「傷つけてはならない子どもの心」(2003) ・リーフレット「セクシュアル・ハラスメント相談窓口のお知らせ」 ・リーフレット「セクシュアル・ハラスメントで困っていたら」
	通知「セクシュアル・ハラスメント及びわいせつ行為の根絶に係る留意点」(2009)	・研修資料「信頼にこたえる～不祥事根絶のために～」(2010) ・リーフレット「セクシュアル・ハラスメントのない職場を」 ・リーフレット「セクシュアル・ハラスメント パワー・ハラスメントについて」
愛知県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」(1999・2002・2007)「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についてのマニュアル」	
三重県	冊子「セクシュアル・ハラスメントのない職場・学校をめざして その理解と防止のために」(2001)	
滋賀県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」(1999)	・冊子「セクシュアルハラスメントのない職場・学校にするために」(2000)
京都府	「京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱」(1999・2010)	

都道府県名	文部省通知により作られたおぼしき指針・要綱の名称（カッコ内は施行年）。または現在、セクハラ防止周知啓発の基盤となっている資料	周知のための資料など
大阪府	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針～セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場づくりに向けて～」(1999)「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子どもの立場にたった適切な対応の指針～」(1999・2008)	
兵庫県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」(1999・2010)	
奈良県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針」(1999・2003・2008) 「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針の運用について」(1999・2003・2005・2006・2008)	・リーフレット「みんなですすめよう セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場づくり!」
和歌山県	「セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」(1999)	
鳥取県	「鳥取県教育委員会セクシュアル・ハラスメント防止要綱」(2000・2001・2002・2003・2004・2007・2008)	
島根県	「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」(2000)	・冊子「セクハラと子どもの人権」(2000)
岡山県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」(1999) 通知「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱の運用について」(1999)	
広島県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する基本方針」(1999)	
山口県	「セクシュアル・ハラスメントを防止するために」(1999)	
徳島県	「セクシュアル・ハラスメントの防止について」(1999)	・リーフレット「セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止に向けて」
香川県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針」(1999)	・冊子「わいせつ・セクハラ事例集(2009)」 ・研修用資料冊子「信頼される教師をめざして」(2008)
愛媛県	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止などに関する要綱(2000)」「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」「セクシュアル・ハラスメント相談員設置要綱」(2000)	
高知県	冊子「信頼される学校づくりのために～不祥事防止にむけて」(2009)	・「学校からセクシャル・ハラスメントをなくすために(セクシュアル・ハラスメント防止マニュアル)」(2005) ・パンフレット「セクシュアル・ハラスメントをなくすために」(2005)
福岡県	「セクシュアル・ハラスメントの防止についての指針」 「セクシュアル・ハラスメント防止のための運用マニュアル」(1999・2007)	・リーフレット「働きやすい職場をめざして」(2009)



都道府 県名	文部省通知により作られたおぼしき指針・要綱の名称 (カッコ内は施行年)。または現在、セクハラ防止周知 啓発の基盤となっている資料	周知のための資料など
佐賀県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」 (1999)	・パンフレット「セクシュアル・ハ ラスメントのない快適な職場を」 ・パンフレット「STOP！ Harassment」(2009)
長崎県	「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止 等に関する要綱」「県立学校におけるセクシュアル・ハ ラスメントの防止等に関する要綱の運用について」 (2000)	
熊本県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する取組に ついて」(1999)	・パンフレット「セクシュアル・ ハラスメントをなくすため に」(2002) ・通知「平成 22 年度セクシュア ル・ハラスメント及びパワー ハラスメント外部相談員につ いて」(2010)
大分県	「大分県立学校職員ハラスメント防止要綱」(1999・ 2006・2009)	
宮崎県	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」 (1999・2001・2004)「セクシュアル・ハラスメントの 防止等に関する要綱の運用について」(1999)「セクシ ュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事 項についての指針」「セクシュアル・ハラスメントに関 する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項につ いての指針」「セクシュアル・ハラスメントに関わる校内 研修の報告及び計画について」(2010)	・冊子「信頼される教職員をめ ざして」(2008)
鹿児島県	「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止等 のための指針」(1999)	・冊子「セクハラ防止のための しおり」(1999)
沖縄県	「沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシ ュアル・ハラスメント防止規程」(1999)	・パンフレット「セクシュアル・ハ ラスメントのない快適な職場を」

《表2》 各都道府県の周知啓発資料が9項目を満たしているか  
塗りつぶしは均等法によれば「周知」の義務あり

都道府 県名	① セクハラの内容	① 「職場」を明確化 した方針	均等法の関連記載	原因背景 (対等に見ないこと)	② 懲戒	③ 相談窓口明確化	④ 相談に適切な対応	⑤ 事後の事実確認	⑥ 事実確認後の相談 者への対応	⑦ 事実確認できなく ても再発防止策	⑧ プライバシー保護	⑨ 不利益な取り扱い 禁止	誹謗中傷させない
北海道	○	○	97	○	△	○	○	○	○	△▲	○	○	○
青森	○	○		○	△	○	○	○	○		○	○	○
秋田	◎				△	○	○	○			○		
岩手	○			○	◎								
宮城	○	○		○	△	○	△	△		▲	○	○	
山形	○	○	97	○	△	○	△	△		△	○	○	
福島	○	○		○	△	○	○	△	○	△▲	○	○	

都道府県名	①セクハラの内容	①「職場」を明確化した方針	均等法の関連記載	原因背景 (対等に見ないこと)	②懲戒	③相談窓口明確化	④相談に適切な対応	⑤事後の事実確認	⑥事実確認後の相談者への対応	⑦事実確認できなくとも再発防止策	⑧プライバシー保護	⑨不利益な取り扱い禁止	誹謗中傷させない
茨城	○		97			○					○		
栃木	○	◎	97		△	○	△	△	◎		○		
群馬	○		97		△	○							
長野	△	○			◎	○	△	△	○		○	○	
新潟	○	○	97	○	△	○	○	△		△▲	○	△	
埼玉	○	○		○	◎	○	○	○	○	△▲	◎	○	○
山梨	○	○		○	△	○	○	○	○	△▲	○	○	
千葉	△	○			△	○	○		◎	△	○	△	
東京	△					○	△	△	◎	△	○	○	
神奈川	◎	◎	97・06	○	△	○	○	△		△▲	○	△	
静岡	◎				○	○	○	○			(○)	○	△
愛知	○	◎	06	○	△	○	○	○	◎○	△▲	○	△	
三重	○	○	97	○	△	○	○		◎		○	△	
富山	○			○		○					○		
石川	○			○	△		○	○	○	△▲	○		
福井	○				△	○	○	○		▲	○	○	○
岐阜	○		97	○	△	○	○				○	○	○
滋賀	○	○	97	○	△	○	△	△		▲	○	○	
奈良	○	○				○	△	△		△	○	△	○
和歌山	○			○			△	△		◇			
京都	△	○	人事院	○	△	○	○	△		▲	○	△	○
大阪	△	○	※97		△	○	○	○	◎○	△▲	○	△	
鳥取	△	○			△	○	△	△		▲	○		
島根	○			○	△								
兵庫	△	◎	97・06	◎	△		○	○		◇	(○)	○	○
岡山	△	○				○	○	△		▲		○	○
広島		○	97				△	△		△	○	△	
山口	○	○	97	○	△	○	△						
香川	◎	○	97	○	◎	○	○	○	○	△▲	○	○	○
徳島	△	○	97	○	△	○					○		
高知	◎		97	○	△	○	○	○		▲	○		
愛媛	○	○	97	○	△	○	○	○		△▲	○	○	
福岡	◎	◎	97・06	○	△	○	○	○	◎○	△	(○)	○	○
佐賀	○	○		○	△	○	△	△		◇	○	○	
長崎	○			○		○	○	○	○	△	○	○	○

都道府県名	①セクハラの内容	①「職場」を明確化した方針	均等法の関連記載	原因背景 (対等に見ないこと)	②懲戒	③相談窓口明確化	④相談に適切な対応	⑤事後の事実確認	⑥事実確認後の相談者への対応	⑦事実確認できなくとも再発防止策	⑧プライバシー保護	⑨不利益な取り扱い禁止	誹謗中傷させない
大分	△	○			△	○	△	△				○	
熊本	○	○	97	○	△	○	○	○	○	△▲	○	○	
宮崎	◎	○	97	○	△	○	○	○	◎○	△▲	○	○	○
鹿児島	○	○	97・人事院	○	△	○	○	○		▲	○	○	
沖縄	○	○		○	△	○	△	△	◎		○	○	

注：

- (1) 各都道府県教育委員会から寄せられた資料は、《表1》の通りで多寡の差がある。方針の周知・啓発のための資料は、「指針・要綱」のみではないと判断し、届いた資料のすべてを参照して《表2》を作成した。言い換えれば、あくまでも《表1》の資料から作成したものであるため、もし、他にも資料が存在するならば異なる結果になったであろう。
- (2) 厚生労働大臣が示した講ずべき措置の項目は①～⑨で示したが、均等法との関連記載や原因となる認識についての記載など、若干項目を加えた。

項目ごとの記載に関する説明

①内容について

- ◎：SH言動を、具体的場面を挙げて事件の経緯をたどる例で示すもの
- ：SH言動を、一行程度の具体例を列挙して示すもの
- △：SH言動を、総括的抽象的な表現で示すもの

①方針について

- ◎：2006年の均等法改正と指針等の関連を明記したもの
- ：均等法との関連を明記しないまでも、事業主の義務を明らかにした職場のSH防止であり、児童生徒に対するSH防止と混同していないもの

均等法との関連記載

- 97：1997年改正について書かれているもの
- 06：2006年改正について書かれているもの
- 人事院：人事院10-10について書かれているもの

原因背景（対等に見ないこと）

- ：「異性を（特に男性が女性を）対等な職場仲間と見ていないこと、性の対象として見る傾向があること」をSHの原因として表現するもの

②懲戒規定

- ◎：どの程度のSHがどの程度の懲戒に相当するのかを、指針等紙面上で明記するもの
- ：SHが不祥事として「不祥事根絶」のため資料に含まれ、「懲戒処分の公表基準」等が示してあるもの
- △：指針等に根拠となる法が挙げられているが、その法が一般には公開されていないか、または、法の文面が抽象的であり、懲戒の程度が具体的に伝わらないもの

③相談窓口の明確化

- ：どこに相談すればよいかを明確に示すもの
- △：明確でないもの
- 空欄：記述が無いもの。ただし、教育相談課等のリーフレットなど、届けられた資料の他に記載されている可能性もある

④相談に適切な対応 及び ⑤事後の事実確認

○：マニュアルが書かれているもの

△：簡素な表現に留まるもの ただし、相談窓口及び事実確認それぞれについて、内部資料として用意されている可能性がある。

⑥事実確認後の相談者への対応

「相談者（被害者）が尊重されるか否か」を中心に検討した。

左欄には相談者を尊重する表現、右欄には人事労務対策、即ち管理する側の表現を示した。

◎：相談や事実確認の過程で、相談者の意向を確認することを明記するもの

○：相談者の相談に対する回答（報告）を明記するもの

▲：相談者を「指導・助言」と表現するもの

△：被害者と加害者の配置転換など、人事上の措置について書かれているもの

◇：「適正な措置」という抽象的で簡素な表現に留まるもの

⑦事実確認できなくても再発防止策

◎：事実が確認できない場合でも、再発防止のための対策を示しているもの

○：事実が確認できない場合でも、何らかの対策をとることが、文脈から読み取れるもの

⑧プライバシー保護

○：プライバシーの保護について書かれているもの

⑨不利益な取り扱い禁止

○：相談者（被害者）をはじめ関係者等に不利益が生じないようにと書かれているもの

△：相談者（被害者）に不利益が生じないようにと書かれているもの

誹謗中傷させない

○：誹謗中傷させないことが書かれているもの

【表3】 均等法との関連記載

	都道府県数	割合	備考
均等法の内容や均等法との関連を説明している	4	9%	2回の改正を説明3県、2006年の改正を説明1県
1997年のみ説明している	19	40%	2006年改正について文部省通知は無かった
人事院規則を挙げている	1	2%	挙げているものは2あるが、うち1は上と重複
全く均等法との関連を説明していない	23	49%	うち10は均等法の影が薄い
	47		

に示す通り、47都道府県の約半数は均等法との関連を全く記載せず、約4割は1997年改正のみ記載し2006年改正については記載していない。これは文部科学省が2006年改正に伴う指針等の見直しに関して各都道府県教委に通知しなかったためでもある。2006年の改正によって、女性差別禁止から男女双方に対する差別の禁止になり、男性に対するSHも防止対象とされた。文部科学省がこの改正に際して通知を出さなかったのは、地方公務員法により公務員には男女差が無いため、特別な見直しは不要との判断がはたらいたためであろう。しかし、2006年の改正内容を雇用する側から見たとき、特に重要であったのは、SH防止と対処の措置が事業主の義務となり、講ずべき措置の具体的な内容が厚生労働大臣によって示されることであったのだ。ただ、具体的な措置内容が示された時期は、均等法改正決定の4か月も後であった。均等法改正は2006年

6月に決まり、講ずべき措置の内容が示されたのは同年10月である<sup>13)</sup>。この時間的なずれも、各都道府県教委の対応を鈍らせた要因の一つかもしれない。

均等法を認識していないばかりか、過去に策定し、確かに存在していた指針等を完全に忘れ去った県もある。富山県については、届いたチラシ2枚の記載をもとに表2の該当箇所に印を付けたが、過去の調査では存在していた<sup>14)</sup>ものが今は存在せず、「探したけれども見つからない」との回答であった。

福井県も2000年に策定した指針の存在を完全に忘れ去っていた。県議会一般質問を受けて2010年6月、SH防止のための指針を作ることに決めた<sup>15)</sup>。しかし、その策定作業中に行方不明だった旧指針が発見された<sup>16)</sup>ため、県教委は、教員間SHとパワハラ、教員と児童生徒の間のSHを一つにまとめた新指針を発表した。新指針施行と同時に旧指針は廃止との回答を得たが、結果として旧指針と新指針の連続性は有耶無耶になった。新指針は、旧指針や均等法との関連も記さず「～なければなりません」<sup>17)</sup>の記述が目立つ、不祥事防止に傾いた指針である。旧指針が備えていた人事院規則10-10の性質も薄れ、講ずべき措置項目の含み方も不完全である。この一連の経緯は、初代指針策定時の意図や改正均等法の効用を捉えきれていない日本各地の状況を、まさに象徴する出来事に思われる。

調査期間中、最後まで指針等が存在しなかったのは結果として富山県1県であったが、郵送依頼の返答が無く電話で問い合わせを始めた頃には「うちの県はこれまで全く問題が起こっていないので指針の必要性を感じません」「前任者が引き継ぎをしなかったので私は知りません」などの声が複数の都道府県教委の担当者から聞かされた。公立学校教職員を含む地方公務員にも均等法が適用され<sup>18)</sup>、SH防止の方針を周知するのは教育委員会の義務であるのに、肝腎の担当者にその自覚が無く、指針不存在に関する危機意識も無かった。

## 2) 均等法違反（指針が無い場合や不十分な場合）の罰則に無関心である点

公立学校教職員には均等法第11条が適用されるにも関わらず、教育委員会が公立学校教職員に向けて発信するSH防止のための指針等には「講ずべき措置」項目が不完全である。防止措置としても事後の対処措置としても均等法に整合しない<sup>19)</sup>。

指針等が無い場合や指針等が存在しても均等法と整合性をもたない場合の罰則は何か。均等法第11条は「必要な措置を講じなければならない」とするのみで違反した場合の制裁を定めていない。民間の企業の場合は、均等法第29条に基づいて厚生労働大臣が違反した事業主に是正勧告を行い、更に、事業主が厚生労働大臣の是正勧告に従わなかったときには第30条に基づき企業名を公表することが制裁に当たる。しかし、公立学校は民間企業の類ではないため同様の制裁は無い。

では、訴訟に発展した場合はどのようであろうか。裁判の判例を概観すると、公立学校の例ではないが、津地裁平成9年11月5日の判例<sup>20)</sup>や広島高裁平成16年9月2日の判例<sup>21)</sup>等は、事件の未然防止策が不十分であるとして職場環境整備に関する義務違反の責任が問われた例である。特に後者は、事業主の雇用管理上講ずべき措置が一通りなされていても、当の事例に関して実質的な抑止力をもたなかったことが問題とされており、注目に値する。公的機関の例では、横浜地裁平成16年7月8日の判例<sup>22)</sup>、東京地裁平成18年7月26日の判例<sup>23)</sup>等がある。それぞれ

市と国の責任が問われたものだが、前者では相談対処のあり方が問題化され、後者では臨時職員も含めた職場環境整備が問われた例である。

事業主の職場環境配慮義務の内容は、事件発生前の防止義務と事件発生後の対処義務に分けられるが、防止義務として、教育委員会が仮にSH防止の方針等を指針等の文書にまとめていなかったり、まとめていても内容が現行均等法と一致していなかったりした場合、訴訟に及んで後に、SH防止の周知・啓発を過去に遡ってまで立証してみせることは極めて困難である。また、仮に指針等による周知・啓発が一通り行われていたとしても、上記、広島高裁や横浜地裁の例に見るように相談対処等も含めて、被害者や相談者を含む職場の環境整備に充分に実効性をもつ対処であったかが問われる。このような状況の中、各都道府県教委が、SH防止のための指針等を改正均等法に基づく「講ずべき措置」を含む形に整え、平生から周知しておくことは、もはや不可欠である。

指針等が均等法との関連を明記しないだけでなく、その内容が均等法に基づいていないために生じる問題は、以下3点にまとめられる。

第一は、教職員の「職場環境整備の目的」を見失っている点である。本来、公立学校教職員SH防止のための指針は、すべての職員が性差別に悩まされることなく能力を十全に発揮できる職場環境整備が目的である。これは、労働者の権利を守る均等法の大前提や、講ずべき措置「(1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」に関わる内容である。

第二は、「相談の実効性」への疑念である。実効性とは、管理者側にとっての実効性でなく、職場で不具合を感じている職員（相談者）にとっての実効性である。具体的には相談者の意向が尊重される相談システムか否かという体制の質を問うものである。この点は講ずべき措置「(2)相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」に関連する。

第三は、「双方の言い分が食い違う場合の対処」が不明な点である。各都道府県教委の指針等で「(SHの)事実が確認できなかった場合」の対処を明記するものはほとんど存在しないが、講ずべき措置「(3)職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」には「ハ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実を確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること」とあり「同様」とは「改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること」を指している。

これら3点の問題は、互いに繋がり合う関係にあり、改善に努めれば連動して職場環境全体を向上させていくことが期待される。

#### 1) 労働者の職場環境整備という方針の明確性 ～認識の底上げか、加害者排除か～

公立学校教職員SH防止のための指針等には「職場環境を守る」目的を見失った例が少なくない。児童生徒を対象とするSH防止指針等も確かに必要であるが、均等法の趣旨、職場環境整備というねらいに照らすと、それを満たすものではない。岩手県教育委員会から寄せられた資料<sup>24)</sup>に「学校におけるわいせつ・セクハラ行為は、教職員間あるいは教職員と保護者の間で発生することもあります。『加害者が教職員、被害者が児童生徒』である場合がほとんどです」とあるように、「学校のSH」と聞いて多くの人が真っ先に思い浮かべるのは児童生徒の被害なのかもしれない。しかし、教職員間の事件は極めて表面化しにくい傾向をもつものと推測される。

また、教職員のSHが「(飲酒等と並ぶ)教職員の不祥事防止」に吸収され加害者処分主義に傾いた例<sup>25)</sup>も少なくない。加害者の処分は避けて通れないにしても、均等法の趣旨が労働環境整備ならば、加害者排除だけでは充分と言えない。加えて、処分主義の裏では「処分されなければ許される範囲」の意識が生まれ、環境全体の質的向上からは遠ざかる。現行均等法第11条第2項に基づく講ずべき措置は、事後の再発防止策として、方針の再徹底等を義務付け、被害者・加害者を含む職場全体の底上げを意図しているのである。

均等法の目的は労働者(特に女性)にとっての働きやすい職場環境実現であるはずが、公立学校教職員SH防止のための指針等は、児童生徒対象SH防止に特化されたり、教職員不祥事の1つにSHを含め加害者処分に傾いたりして、均等法とは異なる性質を帯びている。そのように筆者は考え、その差を表4に整理した。均等法が労働者の人権を守るのに対し、不祥事防止等は主に雇用管理側の便宜のために作られたものである。この認識のずれこそが、公立学校の職場のSH防止対策を混乱させ、結果として、最も重要なはずの相談者保護や被害者救済の視点を等閑にさせているのではないだろうか。

公立学校教職員SH防止のための指針等が均等法の趣旨からそれる原因は、公立学校が文部科学省管轄であること、児童生徒に接する仕事であること、地域社会の信用の上に成り立つ仕事であること等、教育職故の特殊性と深く関わっている。元来、労働者としての「権利」保障であったにも関わらず、聖職者として周囲から求められる「義務」に重点を移して、むしろ「禁止事項」ばかりを教職員に強調する内容に作り変えられている。

各都道府県教委策定の公立学校教職員SH防止のための指針には、表2に示した通り、SH問題の背景にある「異性を劣った性だと思い込む」「性的な対象としてのみ見る」等の差別意識に関する洞察を含まない例が多い<sup>26)</sup>。このSH問題の背景に関わる文言は、文部省(当時)が各都道府県教委に最初に示した人事院規則10-10<sup>27)</sup>に含まれているにも関わらず、表が空欄の都道府県では、教育委員会レベルで切り捨てたのである。

策定した指針を忘れ去る例は問題外だとしても、不祥事防止や児童生徒対象のSH防止に重点を移す例は、教職員の職場環境整備をねらいとしていない。教育委員会側が外部批判にさらされることのないように自らの保身のために用意した「管理」の方策と言える。

《表4》 均等法の趣旨に基づく指針と児童生徒対象・不祥事防止の指針の比較

均等法の趣旨に基づく当初の指針 等	児童生徒対象指針・不祥事防止指針 等
人権意識を喚起するため 「～すると快適に働くことができる。～する必要がある」発想 = 他者の人権を尊重する意識 → 「職場全体の認識底上げ」 → 職場環境整備がねらい	管理するため 「～してはいけない」発想 = 処罰を恐れる意識 (明るみに出なければいいのか?) → 当事者の「個人的」な問題「対症療法」的 → 不祥事防止がねらい

## 2) 実効性のある相談 ～相談者保護・被害者救済～

相談者の所属する学校の校長への連絡について、「相談者の同意を得た上で」と相談者の意向尊重を明記する指針等<sup>28)</sup>や更に具体的に「加害者や被害者についてのさまざまな情報に基づく先入観や自分自身の価値観をもって相談内容を理解したり、問題解決に当たらないこと」と校長

に釘を刺し、校長の独断と偏見による対処を防ごうとする運用マニュアル<sup>29)</sup>がある一方、「苦情相談員等は（中略）学校長に報告・相談のうえ、加害者への指導や被害者への助言など必要な措置」を講ずる<sup>30)</sup>、「苦情相談について具体的な措置を講じる場合は、校長と相談の上、これを行う」<sup>31)</sup>などと、苦情を受けた相談部門が、相談者でなく「校長」と意志疎通を図る記載もある。

相談者を脇において校長との意志疎通を優先する後者は、校長を全面的に信頼した対処と言えるが、このような校長による「管理」を基盤とした発想では、公立学校教職員が相談窓口相談しても、内容が相談者の了承を得ないままに人事担当や直属の校長・教頭に回されかねず、相談のためにかえって精神的苦痛を味わう二次被害が懸念される。

学校現場では、相談者の意向が尊重されていないことを示す例として、パワハラ裁判の原告が原告を支える会の会報に寄せた文章がある。

（体験して、よくわかったことは）学校の仕組みがパワハラやセクハラを防止するかたちになっていないことです。校長がセクハラやパワハラの原因である時、それを改善してほしいと訴える場所が学校では当の校長自身なのです。人事委員会に相談し教育委員会に連絡してもらって指導・改善をお願いしても、私たちは勤務先や名前など必ず実名で相談しなければならないのに、何かの連絡が直接教育委員会から相談者本人に返されることはありません。教育委員会の誰が対応してくれたのかも、一切おしえてもらえません。そのうえ、必ず校長に何らかの指導や確認がなされるというのですが、どのような対応を校長に対して行ったのかも知らされません。なかでも一番恐ろしいのは、私たち教職員への校長からの報復予防措置が一切考えられていないことでした<sup>32)</sup>。

この声は「校長がセクハラやパワハラの原因（加害者）」である場合の例だが、教職員の相談対処は校長に対する全面的信頼を前提としており、「校長が加害者である場合」を想定していないことを示している。そのため、校長がSHやパワハラの原因である場合、相談者がやむを得ず、加害者の校長を飛び越して人事委員会や教育委員会に相談しても、相談一般の対処として「相談者本人に対する直接の回答は期待できず、逆に学校窓口としての校長のところに何らかの指導や確認がなされる」ことを示している。

ここから考えられるのは、例の通り「校長が加害者である場合」でも校長に対して相談者のプライバシーが守られないなら、「校長が加害者でない場合」には一層、校長に対して相談者のプライバシーは守られないだろうということである。教職員の相談機関が「管理」者の校長を全面的に信頼し、校長を通した解決を通常の道筋とする限り、「校長が加害者でない場合」には当然のこととして「相談者本人に回答を返したり、プライバシーを保護したりする配慮が無い」と言えるだろう。先に挙げた公立学校教職員SH防止指針等の文言で、相談者よりも校長との連携を優先する相談機関の姿勢を示した例等は、少なくとも指針文言上では、相談者のプライバシー保護や相談者の意向尊重、相談者への誠実な回答等が十分に保障されているとは言えない。

また、校長が加害者であろうとなかろうと、校長という立場上、一般的に、自身や学校の体面を守ろうとする、所謂、保身の意図がはたらかないとも限らない。

なぜ、このような「管理」の発想がまかり通って、相談者がないがしろにされるのか。ここに



も公立学校教育職の特殊な事情がはたらいっていると筆者は考える。公立学校に関連する「相談」の用語は多義性を持ち、企業や大学等のそれとは異なる。悩みをもつ教職員から寄せられる相談か、教職員に関して保護者等から寄せられる苦情かという表現者の問題をはじめ、仮に教職員の立場から寄せられる相談に限っても、その内容は、私的な困りごと、他の教職員の処分検討を求める公益通報・内部告発も、相談者個人の利害損得は絡まない前向きで建設的な提案や質問もすべて、同じ「相談」という枠で括られるのが実情である。SHの場合、相談者の求めるもの見極めが難しいのもこの理由に依る。

また、相談者に回答を返すか否かの観点ではどうか。教委側は教職員不祥事防止のために内部告発を含む情報提供を求め、それをも「相談」の範疇に含むことがあるが、その場合、情報提供者は匿名を望み、教委側も「原則として匿名可」とすることが多いため、回答は殊更求められない。しかし、同じ窓口でSHの被害者が被害を訴えた場合、相談担当者が不祥事防止と同様の仕方、安易に校長に連絡してSHの事実の有無を確認し、相談者に対してはまともな回答を返さないことも起こり得る。上記、パワハラ裁判原告の声は、この事情をよく示すものである。SHの事実があるか否か迷うケースでは、双方の言い分が違えば「放置もやむなし」とする姿勢が蔓延しているのではないだろうか<sup>35)</sup>。

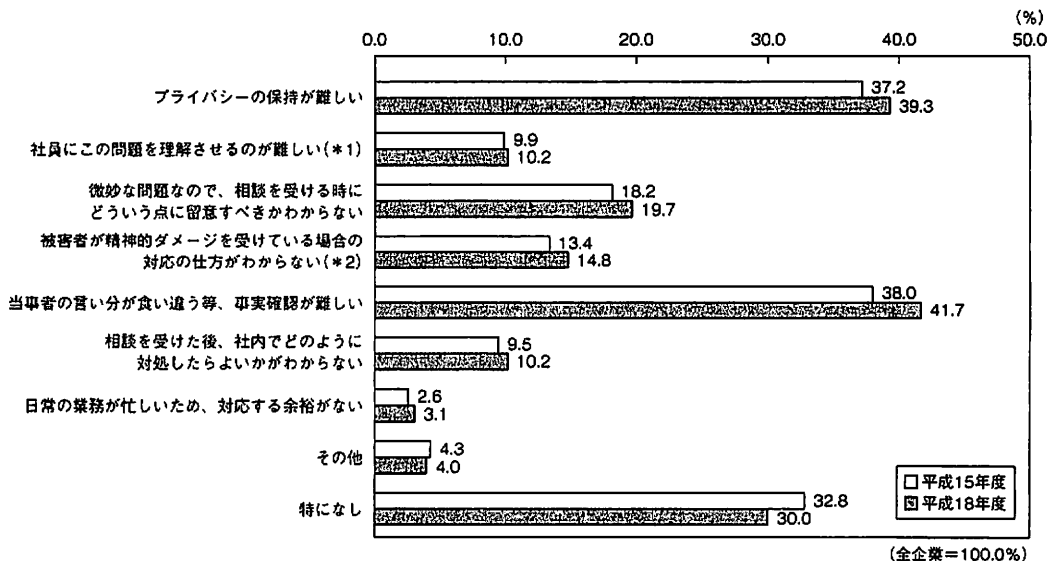
とは言うものの、現状では、学校関係者を離れた第三者機関が教職員の相談や解決に当たる仕組みも整っているとは言いがたく、相談者は相談することによってかえって職場での立場を悪くすることが往々にしてある。プライバシーが守られず、内部告発した告発者が企業で村八分に遭うことと同じである。公立学校の職場では相談に対する回答は期待できず、相談したことによる職場での誹謗中傷の二次被害<sup>36)</sup>が民間より大きいと推測される。

相談窓口をめぐる判決を見てみよう。横浜地裁平成16年7月8日判決<sup>35)</sup>では、相談窓口から事実の調査・確定に至る措置が不十分で被害者に対する保護と加害者に対する措置が不適切であったことが指摘され、大阪地裁平成16年9月3日判決<sup>36)</sup>でも、相談窓口が被害者に迅速に面接し丁寧に事情聴取すべきであるのに後回しとされた点、被害者から事情聴取を完全に終えるまでは、加害者に、被害者から申告がされたこと自体やそれに関する供述内容等を告知してはならないのに守られていない点が批判されている。指針等の事情聴取の進め方に、被害者・加害者・第三者の順で記載されている意味についても言及されている。同じく大阪地裁の平成21年10月16日判決<sup>37)</sup>は、SHの苦情を受けたにも関わらず会社が必要な措置をとらなかった例である。

公立学校職場のSH対策の現状では、上記裁判で明らかにされたような失策がいつ起こっても不思議でない。プライバシー保護の認識が希薄である点、相談した事実や相談内容が相談者の承諾を得ずして校長に届いてしまう点なども、講ずべき措置9項目の実践によって少なからず改善されるはずである。

日常的に相談のプライバシー保護や誹謗中傷の禁止の周知がなされ、相談の安心が保障されてはじめて実効性の高い相談システムも実現される。未然防止や周知項目は別として、既に起きたSH事件の対処は「相談」に始まる。誰しもが当事者となりうるという仮定に立てば、指針等の効力は「加害者の処分」にだけ発揮されるものでなく、日常の「職場環境整備」全般にわたって発揮されるものであることが改めて確認できるだろう。

〈表5〉 セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項別企業割合(M.A.)



(\*1)平成15年度は「男性にこの問題を理解させるのが難しい」

(\*2)平成15年度は「女性が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない」

平成18年度女性雇用管理基本調査(厚生労働省)

### 3) 双方の言い分が食い違う場合 ～指針等に戻り防止策を～

表5に示す厚生労働省の調査<sup>38)</sup>によると、事情聴取の結果、双方の言い分が食い違うことが多く、講ずべき措置「(3)職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」の「ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること」は、SHの事実如何に関わらず、事業主は今後の防止を意図して研修会等の対策を講ずる必要があると定めている<sup>39)</sup>。しかし、表2⑦に示すように、各都道府県教委の指針等で双方の言い分が食い違う場合の対応を明示するのはほとんど無い<sup>40)</sup>。そのため、「管理」の発想から相談者保護・被害者救済よりも組織の体裁を優先する力がはたらくとすれば、双方の言い分が食い違う場合には「事実が確認されない」として放置され、更に被害者の犠牲の上に「事実は無かった」と結論づけられる恐れもある。

加えて、均等法の行き届かない相談機関では、先述したように不祥事防止のための相談も困りごとの相談も同じ一つの窓口で対応しようとするために、担当者は何の疑問も罪の意識も持たないまま、相談者には回答を与えず、問題を放置する可能性がある。

現行の均等法では、相談者の意向を尊重しながら「事実確認後の相談者への対応」「事実確認できなくても再発防止策」(表2⑥⑦)をとることが事業主に求められている。言うまでもなく、ここでいう「再発防止策」とは、当事者双方に対する措置とは別の「職場全体に向けての措置」を意味している。現行均等法の求める、たとえ事実が確認できなくても相談があったことは職場環境に何らかの問題があったと見て、再発防止のために指針等を職場全体に再度周知する、あるいは職場全体で研修会を開くなどの措置を講ずるならば、既存の指針等を忘れ去るといった失態など起こるはずはない。しかし、公立学校SH対策においては、相談や事情聴取の担当者が再発

防止に向けて方針の再周知に努めようとする認識を欠いている。そのため、寄せられた相談が職場環境全体の底上げにつながっていくことは期待できない。

#### 4. まとめ ～PDCA サイクルの発想を～

2006年8月の均等法改正に関する議事録<sup>41)</sup>に、事実認定があった場合とそうでない場合が分けられたのはよいが実際には「被害者、加害者が特定できない段階（中略）でトラブルが起きる」という意見を受けて、均等業務指導室長が「相談実績、解決実績（中略）というのは、相談があって初めて生じるもの」であり、「解決実績（中略）は、なかなか解決が難しい」のが現実であるが、「二次被害を起こしたら、それ自体が単体のセクシュアル・ハラスメントである」と回答した記録がある。これは、改正均等法に基づく「講ずべき措置」9項目を解決に向かう一連のはたらきとして位置付け、なお且つ、相談や解決の実績を以後の改善につなげようとする意図をうかがわせるものである。特に、事実認定が困難な場合の二次被害を起こさないための配慮を、措置項目に盛り込もうとした意図がうかがわれる。措置項目全体は、事情聴取後、たとえ事実が認定されなくても再発防止策を図ることで再び起点に戻る構造をもっており、方針再徹底によって相談者や被害者を保護し、職場環境全体を整備する性質を内包している。

また、2006年6月に均等法の改正が決まって後、翌2007年4月からの施行に先立って実施された表5に示す女性雇用管理基本調査の結果<sup>42)</sup>は、逆に、この改正のねらいを明確化するものとして読み取ることができる。講ずべき措置の「(1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置」の「イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は（略）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること」の項目は、表5の相談現場の「プライバシーを守ることが難しい」という課題の改善策であり、更に「ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること（職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても同様の措置を講ずること）」の項目は、同調査の「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」という課題の改善策として読み取ることができるのである。相談に関する「ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談したこと（略）等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること」の項目は、内部告発一般に通じる課題解消を意図している。このことも、改正均等法に基づく講ずべき措置9項目が、これまでのSH防止対策の実績をもとに、更なる改善を意図して設けられたものであることを裏付けている。

各都道府県教委策定の公立学校教職員SH防止のための指針は、現行均等法に基づく講ずべき措置を満たしているとは言えない。しかし、上記の相談者保護や被害者救済の問題点1)～3)を解決するのは余程難しいことかというのと、明るい見通しももてる。なぜなら、3つの問題は互いに繋がりが合い、繋がりの中で同時に改善される可能性をもつからである。中心課題は2)の相談者の意向尊重である。3)の加害者とされる側が否定して事実が確認できない場合でもSH防止方針の再徹底を図ることで、1)の方針徹底を補い、職場全体の認識の底上げに努めることが、また、2)の相談者保護・被害者救済に繋がる。

調査で明らかになった通り、各都道府県教委策定の公立学校教職員 SH 防止のための指針等の中には、施行 10 年後に忘れ去られていたり、児童生徒対象や不祥事防止に質を変えたりした例が少なくない。この事実は、公立学校職場の SH 防止対策の浅薄さを示す証として充分である。また、これは被害を訴える教職員を軽視する姿勢の表れとも言える。たとえ相談者である教職員（被害者）の話す SH が事実として確認できなくても、放置しない対処が求められる。「管理」の発想一辺倒で「加害者処分だけが対処」だと考えている限り、事実確認ができない場合には何一つう手が無い。事実確認ができないなら対処しないとする発想が管理の発想なのである。「均等法」の発想は、「職場全体の認識向上」をねらいとして、事実確認ができなくても方針の再徹底を義務付けている。その理解が無いと、教育委員会までもが「SH の事実は無く、相談者の虚偽発言であろう」等の人格攻撃に加担したり、管理職や同僚から相談者が報復される二次被害を助長したりする立場に陥るであろう。

指針等の文言に見える相談者の意向尊重も不十分である。表 2⑥「事実確認後の相談者への対応」の左欄は「事情聴取の過程における相談者の意向確認」や「相談者への回答」など相談者の意向尊重がうかがわれる記述を示し、右欄は「相談者への指導・助言」「人事上の措置」など管理側主導の措置の記述を示したものである。概して相談者よりも管理職側を尊重して解決を図る傾向がうかがわれる。指針等の言語表現上、教育委員会は相談者を「指導」し「助言」を与える対象としている。これでは、SH を当事者の個人レベルの問題として矮小化し、職場全体の問題としては取り上げないことになる。

公立学校教職員の SH 防止のための指針等に、被害者・加害者双方の言い分が食い違う場合にも再発防止措置を図る<sup>43)</sup> 内容を加え、再度方針徹底に戻るベクトルを含むなら、ゆっくりとだが確実な職場環境改善が期待できる。SH の事実如何に関わらず、寄せられる相談に真摯に対応し、相談を改善の鍵と捉える視点が、これまでの教育委員会に備わっていただろうか。指針等施行後の経験の蓄積を改善に活かそうとする姿勢が仮にもあったならば、指針改正年の記載等、見直しの跡が必ず残されたはずであり<sup>44)</sup>、相談内容が相談者の勤務先の校長に筒抜けになる危険性等はとうに察知され、二次被害防止のための改善が重ねられてきたはずなのである。

文言だけ整えても足りないという声もある<sup>45)</sup>。相談及び事実確認の適切な措置や二次被害を防ぐ配慮が必要である。しかし、指針等の運用上の不具合をその都度、制度としての指針等に吸収し、修正を繰り返しつつ運用していくことでしか改善は望めない。厚生労働省が SH を労災と認める方向性をうち出した今<sup>46)</sup>、文部科学省から公立学校教職員間 SH 防止のための指針等見直しに関する通達も必要である。国立学校の教職員は国家公務員として人事院規則 10 - 10 に守られるのに比べ、公立学校教職員は当初モデルとしたはずの人事院規則の規範も見失っているのである。

公立学校 SH 防止対策の中心課題は相談者保護・被害者救済だが、公立学校教職員が相談窓口に向かうのを躊躇する理由は、①守秘義務が守られないことへの不安 ②職場で密告者だと噂されて村八分に遭う恐れ ③相談担当者の態度、認識、能力に対する不信 ④男性優位社会や男性のジェンダー観に対する諦念 ⑤相談者自身の「相談」に対する偏見 などであろう<sup>47)</sup>。これらの改善には、秘密保持を核とした相談担当者の資質向上、職場全体の問題意識の向上が望まれる。

現在「相談」として一括されている内容を、「悩みごとの相談」、「公益通報」、「建設的な意見や質問」等に区分することも極めて重要である<sup>48)</sup>。広く相談者の話を受け付けるにせよ、最も適切で実効性を備えた相談窓口に相談者を誘導する用意が必要である。まずは、それが相談者の意向尊重への第一歩であろう。

均等法第11条第2項に基づく事業主が雇用管理上講ずべき措置9項目は、個々に独立した項目というより経緯にそって有機的に結び付きながら進み、事情聴取から再び起点の防止策に戻る流れを備えている。防止の制度であるとともに、運用を経て更に防止力を強化する仕組みをもつ。相談や事件が1件あれば現状にチェック機能が働いたと捉え、たとえ終点の事情聴取で当事者双方の言い分が食い違おうとも、再発防止のために方針周知の始点まで再び戻ることで全体の底上げを図る、直線的な一方通行でない円環型構造のSH防止策である。制度としての指針等運用を大きなサイクルに見立てるならば、指針等(P = Plan)を周知させ、運用し(D = Do)、相談(C = Check)があれば現場にチェックが入った機会を逃さず、事情聴取した上で働きやすい職場環境整備のための措置(A = Action)を講じ、再び指針等(P = Plan)に戻るサイクルである。事業者側の継続的な取り組みが職場全体の感度を高めていく。この徐々に職場環境を底上げするはたらきこそが、均等法の趣旨であろう。

各都道府県教委策定の公立学校教職員SH防止のための指針等には、均等法第11条に基づく「講ずべき措置」9項目を円環型PDCA構造として有機的に組み入れる必要がある。9項目に内在する改善の仕組みを運用に活かし、相談実績、解決実績をふまえた改善策をその都度、指針等に盛り込み、指針等の記載内容や言語表現を吟味することによって、より一層の相談者保護、被害者救済に近づける。それが、民間よりも一段と高い倫理性が要求される公立学校職場のSH防止対策における喫緊の課題である。

## 注

- 1) 1999年頃、文部省(当時)の通知をもとに各都道府県教育委員会によって策定された「指針」「要綱」「基本方針」などの名称がついた文書。
- 2) 「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」(平成18年厚生労働省告示第615号)。
- 3) 前掲2) これを「指針」と略すと、本稿で問題として取り上げる各都道府県教育委員会策定の公立学校教職員SH防止のための指針との混同が危惧されるため、敢えて本稿においては「講ずべき措置」と呼ぶことにする。
- 4) 入江直子・五十嵐とし江・亀井明子・細井とし子・賀谷恵美子『学校におけるセクシュアル・ハラスメントへの対応の実態と課題』～都道府県・指定都市教育委員会アンケート調査の結果から～(2005年3月『神奈川大学心理・教育研究論集』第24号)
- 5) 「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」文部省教育助成局地方課長から通知に添えられた「人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について(通知)」人事院規則10-10は、平成1998年11月13日に定められ平成1999年4月1日より施行された。
- 6) 前掲4) 『学校におけるセクシュアル・ハラスメントへの対応の実態と課題』～都道府県・

指定都市教育委員会アンケート調査の結果から～（2005年3月『神奈川大学心理・教育研究論集』第24号）によると、2005年の調査段階では、ほとんどの都道府県及び政令指定都市の教育委員会が指針等を策定していることが分かる。

- 7) 前掲5) に挙げた「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」の通知
- 8) 「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配慮すべき事項についての指針」（平成10年労働省告示第20号）に基づき、文部省が各都道府県教委に求めている。
- 9) 冒頭にも掲げた「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）のうち、「(1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。」と(4)の「(1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置」として「イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを扱ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。」の4項目を指している。これら4項目は「周知・啓発」を求める項目であり、事業主の日常の職場環境整備に関する義務である。
- 10) 自費刊行の冊子 前田敬子『教職員間 SH 防止に相談者保護・被害者救援の視点を～PDCA サイクル C→A→Pの流れを作れ～』2010年11月
- 11) 「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）の9項目の他に、実質を判断するためにも「均等法との関連記載」「異性を対等に見ない等、セクハラ問題の原因・背景」「誹謗中傷させない」の3項目を加えて横軸とした。
- 12) 現行均等法との関連が適切に明記してあるかという観点では、神奈川県・愛知県・兵庫県・福岡県の4県の教育委員会策定の指針等に限られる。神奈川県教育委員会「セクシュアルハラスメントのない職場づくりのために」の表紙の第2項第3項、兵庫県教育委員会「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針等（一部改正）」の「1. はじめに」、福岡県教育委員会「セクシュアル・ハラスメント防止のための運用マニュアル」の「第1基本方針」の「経緯」（厚生労働大臣指針等も示す）、愛知県教育委員会「セクシュアル・ハラスメントの防止等について」（改正平成19年）の冒頭に改正均等法との関連が示されている。
- 13) 均等法改正が2006年6月15日、施行は2007年4月1日。厚生労働大臣の指針（「講ずべき措置」）は、2006年10月11日に示された。

- 14) 前掲4)『学校におけるセクシュアル・ハラスメントへの対応の実態と課題』～都道府県・指定都市教育委員会アンケート調査の結果から～(2005年3月『神奈川大学心理・教育研究論集』第24号)によると、富山県教育委員会でも過去に指針が策定されたことになっており、その名称が記載されている。
- 15) 福井新聞 2009年6月25日付「教員のセクハラで県教委指針作成へ」と題する記事。「全国的には1999年に千葉県が『教職員と幼児・児童・生徒・保護者との間におけるセクシュアル・ハラスメント防止についての指針』を定めるなど指針作りが進められているという。」とあり、福井県教育委員会は、2000年に自らが策定したはずの指針を2009年時点で完全に忘れ去っており、職場のSH防止に関する事業主としての義務についてもほとんど認識できていなかったことが分かる。
- 16) 朝日新聞 福井版 2010年3月8日付「県教委2000年に策定したが…セクハラ指針等忘れてた 窓口『ない』・教育長『検討中』」と題する記事。相談窓口として指定されていた福井県教育研究所教育相談課の課長をはじめ職員、教育長までもが指針等を忘れていたことを示している。
- 17) 福井県教育委員会「ハラスメント防止に関する指針等」(2010年7月施行)「第2章 セクシュアル・ハラスメントの防止」の第1節「セクシュアル・ハラスメントの防止」は3文から構成されるが、文末は「努めなければなりません」「配慮しなければなりません」「努めなければなりません」とあり、続く第2節には「管理職員の責務」、第3節は「教職員の責務」とあるが、SH防止の指針が均等法に基づくことや事業主である「教育委員会」の責任や義務については書かれていない。
- 18) 福岡県教育委員会「セクシュアル・ハラスメント防止のための運用マニュアル」は、均等法及び厚生労働大臣指針(「講ずべき措置」)が公立学校教職員にも適用されることを明記する。
- 19) 2006年均等法の改正により、SH防止は事業主「配慮」義務から「措置」義務へと強化された。均等法第11条は「事業主は、職場におけるセクハラを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない」とし、厚生労働大臣の指針として具体的な措置9項目を示すことによって、「配慮」だけに留まらず、具体的な「措置」の義務を事業主に求めるようになった。
- 20) 平成6年(ワ)第117号 労働判例729号54頁 判例タイムズ981号204頁 三重県の女性看護師2人に対する上司のセクハラについて、上司の不法行為責任と病院の債務不履行責任が認められた。環境型セクシュアル・ハラスメントにおける使用者責任、職場環境配慮義務が問われた例。
- 21) 平成16年(ネ)第163号 労働判例881号29頁 使用者は良好な職場環境を整備すべき法的義務を負い、これを怠った結果、セクシュアル・ハラスメントを招いた場合、従業員に対する不法行為責任を免れないとされた例。会社は、所長会議での注意喚起、ポスター・ビデオ等の準備などの会社施策に関わらず個人がSHをした場合個人の責任であると主張した。しかし、均等法改正以降、SH防止の適切な措置を講ずることが一層強く要請されていたにもかかわらず、会社の措置は予防効果がないものであり、より強力な措置が必要であったと判断された。
- 22) 平成15年(ワ)第32号 労働判例880号123頁 市の女性職員に対する上司の男性職員の

セクハラ行為及び右セクハラ被害の市の救済窓口の担当課長の不作為を違反として、市に対して求めた国家への賠償請求が認められた事例。

- 23) 平成 17 年 (ワ) 第 5287 号 厚生労働省の出先機関に国家公務員 (臨時職員) として雇用されていた原告が同僚男性職員から理由なく非難、中傷されたり謝罪を強要されたりしたほか、セクハラを受けたため、退職を余儀なくされたとして、同僚男性に慰謝料及び損害金の支払いを求め、対応処置をとらなかった国に対して損害賠償を求めた事案。国の使用者責任が認められ、原告の請求の一部が認容された。
- 24) 岩手県教育委員会「学校におけるわいせつ・セクハラ行為防止のためのガイドライン」
- 25) 金子雅臣『知っていますか? パワーハラスメント一問一答』(解放出版社) P100「加害者の行為が処分に値するかどうかだけで判断されてしまい、『処分に値しない』として軽く扱われたり、『値する』とした場合にも、処分をすれば『事足れり』ということになりがち」という考え方は、これまでの「人事労務対策」の考え方によるものであることが説明されている。
- 26) 福岡県教育委員会「セクシュアル・ハラスメント防止のための運用マニュアル」(平成 11 年 6 月、平成 19 年 11 月改訂) の資料 5 は、SH の原因背景を説明する。
- 27) 前掲 5) 文部省「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」(1999 年 4 月 12 日) 各都道府県・指定都市教育委員会教職員人事主管課長あて文部省教育助成局地方課長から送られた通知の別紙
- 28) 大阪府、三重県などの教育委員会策定の指針等。他の表現としても、千葉県教育委員会「相談者本人の意志を確認したうえで人事部門に連携を図る」、愛知県教育委員会「相談者の了解を得て、関係者の意見を求める」、福岡県教育委員会「相談者の意向確認」の後「職場の上司等からの事情聴取」、宮崎県教育委員会「相談者の意向確認の上、他の相談員と連携して当該問題の解決を図る」、沖縄県教育委員会「相談者の求めがあれば事実確認を行い」などと、いずれも相談者の意向を確認する文言が認められる。
- 29) 前掲 26) 福岡県教育委員会「セクシュアル・ハラスメント防止のための運用マニュアル」
- 30) 高知県教育委員会「～学校からセクシュアル・ハラスメントをなくすために～ (セクシュアル・ハラスメント防止マニュアル)」(平成 17 年 1 月 6 日施行)
- 31) 青森県教育委員会「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」別記第 3「苦情相談がなされた場合の処理マニュアル」(平成 11 年 4 月 1 日施行)
- 32) 中国新聞 2007 年 9 月 12 日付「教諭、セクハラで提訴 高校長・教頭・県に慰謝料」で伝えられたセクハラ・パワハラ裁判の原告を支える会の会報「支える会」ニュース No.11(2008・5・23)
- 33) 厚生労働大臣が示した「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等」(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号) 中の「3 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雇用管理上講ずべき措置の内容」に「事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない」として 9 項目が挙げられているが、その 7 項目目「(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」のうち「ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ず



ること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること」の項目がある。当然ながら、放置は均等法の求める措置を満たしていない。

- 34) 「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」(平成18年厚生労働省告示第615号)が示され、事業主の義務が強化されているにも関わらず、現場の相談者(被害者)保護、二次被害を防ぐ改善策が大方の指針等には反映されていない。1999年頃に策定されたまま、その後に見直されていなければ当然のことである。二次被害については、佐賀県教育委員会「STOP! Harassment」は相談者(被害者)保護の視点が活きており、的確で説得力をもつ記述である。
- 35) 前掲22)平成15年(ワ)第32号
- 36) 平成14年(ワ)第12224号 労働判例884号56頁 郵便局内の防犯パトロール中の女性公務員が、同僚男性がいる浴室に入った行為がセクハラかどうかについて争われた訴訟。相談を受けた担当者が、加害者から事情聴取し、それに基づいた調査を行っている一方で、原告に対して事情聴取したのは1週間も後であった。
- 37) 平成20年(ワ)第5038号 ジュリスト1391号80頁 苦情に関して必要な措置をとらなかったことに関して会社法350条による責任が認められた。セクハラ行為については、上司の不法行為責任、同社の使用者責任が問われた。
- 38) 厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」結果概要。平成18(2006)年10月に実施され、平成19(2007)年8月9日に報告されている。相談現場で一番難しいと感じる事項は、双方の言い分が食い違うことだと、約4割が回答している。プライバシー保持の難しさが次に続く。
- 39) 前掲33)に挙げた「ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること」を指している。
- 40) 埼玉県教育委員会「セクシュアル・ハラスメント防止のために」には、「事実が確認できない」場合にも「勤務環境の見直し及び防止策の徹底」がフローチャートに明記されている。この他、福岡県教育委員会「セクシュアル・ハラスメント防止についての指針」は、「再発防止のためにも、(中略)その事案に適正に対処すること」とあり、併せて「研修の実施」の項目には「セクシュアル・ハラスメントは、当該職員の人格を傷つけ、又は勤務環境を害するおそれのある重大な問題であること。」「性別により差別したり、役割を強制しようとする意識をなくすこと。」等の内容が掲げられ、SHの背景となる認識レベルに焦点を当てている。
- 41) 2006年8月28日に厚生労働省で開催された第62回労働政策審議会雇用均等分科会の議事録
- 42) 前掲 38)
- 43) 前掲 39)
- 44) 表1に示す各都道府県教委策定指針等の名称の後の( )内は改正年を示している。施行年1999または2000年と均等法改正後2007または2008年の2度書かれるのが最低基準だと思われる。鳥取県のように自主的に1~2年ごとの見直しを行う例もある。各都道府県教委

策定の指針等を見ると、鳥取県は絶えず指針等の見直しを図っている。その他、北海道、宮城県、福島県、埼玉県、東京都、神奈川県、愛知県、奈良県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県、大分県などの教育委員会策定の指針等は、均等法に則った見直しの跡がうかがわれる。

- 45) 前掲 41) 分科会における龍井委員の発言など
- 46) 厚生労働省 2011 年 6 月 23 日の有識者会議による。翌 24 日朝日新聞朝刊等に記事あり。労災認定に職場の心理的負荷の度合いを 3 段階に分け、従来 SH は精神的苦痛の第 2 段階として一律に設定されていたため、労災には結び付きにくかった。しかし、身体的接触が繰り返されるなど悪質な場合は心理的負荷の最も強い第 3 段階レベルとして見直すことを含んでいる。また、言葉による SH の場合にも人格を否定する状況が継続された、職場が適切な対応を怠った等の場合には、負荷の度合いが高いと認定する内容を含んでいる。
- 47) 吉川英一郎『職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題』（2004 年 雄松堂出版）第 1 章第 3 節「日本の職場が抱える問題」85 頁以降に、民間企業において、相談を寄せることをためらう理由がまとめられている。
- 48) 深野和男『こう変わる改正男女雇用機会均等法の実務～間接差別禁止、セクハラ防止の要点』（労務行政 2007 年）103 頁に、セクシュアルハラスメントの「相談」の窓口に対して、公益通報窓口は原則として相談の窓口ではなく「通報」の窓口であり、両者は性質や機能が異なることなどから、別々の窓口にした方がよいと書かれている。