

公務職場のハラスメント防止対策

前田 敬子・木下 由香

(2013年2月1日受理)

1. はじめに

地方公務員のセクシュアル・ハラスメント防止には、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）が適用される。

県庁や市役所のセクシュアル・ハラスメント防止対策は、1997年の均等法の改正によって、整えられる契機を得た。その後、2006年に均等法は更に改正され、翌年から現行の形で施行されている。現行の均等法第11条第2項に基づいて厚生労働大臣が定めた指針「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」（平成18年労働省告示第615号

以下「講ずべき措置」）によって、下記9項目が事業主の雇用管理上講ずべき義務とされている。

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つ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程し、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どう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。

1997年の改正で均等法に職場のセクシュアル・ハラスメント（以下「セクシュアル・ハラスメント」）防止が盛り込まれて後、15年の歳月が流れた。この間、社会は均等法が目指した方向に進展を果たしたのか否か。福井県内の県庁や市役所という公務職場の職員間セクシュアル・ハラスメン

ト防止対策の実態を調査し、課題を明らかにしたい。また、県内及び近県の大学における対策も調査し、同地域内・同時期で比較したい。

なお、年号は原則として西暦で示すが、公文書等は邦歴がその呼称の一部として扱われるため区別に有効であると判断して邦歴で示した。

2. 調査方法

調査は、まず、2012年春から夏にかけて、福井県庁と県内各市におけるセクシュアル・ハラスメント防止規程文書の有無を、情報公開制度を利用して調査した。というのも、当初、直接に担当部署の職員に確認をとるべく口頭による質問を試みたのだが、いくつかの職場では担当者の交代などを理由に明確な回答が得られなかったためである。

情報公開制度によって文書の有無を把握した後、2012年9月、担当部署に向けて、担当者に記名・捺印を伴うアンケートを依頼し、この質問紙法で改めて「防止規程の有無」を確認し、「研修会の実施の有無」「相談担当者の人数、所属」などを尋ねた。回答の不明な点については、こちらから必要に応じて質問を重ねた。

大学には直接聞きとりをした。

3. 調査結果の概要

《表1》に示すように、福井県庁と県内9市役所の合計10か所の公務職場（以下、役所はA～Jの符号で指し示す。市名等も同符号を使用する。）で、一人ひとりの職員に向けた職場のセクシュアル・ハラスメント防止規程が文書の形で存在するのは、D、E、H、Iの4か所のみである¹⁾。

文書による規程が存在しないのは、A、B、C、F、G、Jの6か所である。そのうちAには、1999年4月に総務部長から各所属長にむけて出された通知文書があり²⁾、GとFは、不祥事防止規程の一部にセクシュアル・ハラスメント防止を含んでいる。

研修会については、《表2》に示すが、定期的にセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修会を開いているのは、A、D、Hの3か所である。B、Fは定期的かどうか不明であるが、近年、研修会を実施したことは確かである。その他は、研修会を実施していない。

4. 対策の起点

地方公務員のセクシュアル・ハラスメント防止は、1998年4月6日に、当時の自治省行政局公務員部 能率安全推進室長から、各都道府県総務部長、各都道府県人事委員会事務局長、各指定都市総務局長、各指定都市人事委員会事務局長あてに「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のための労働省関係法律の整備に関する法律の施行について」と題する文書（自治能第40号 平成10年4月6日）が送られたことに始まる。

福井県総務部長は1999年4月1日に県庁内各所属長に通知すると同時に、この文書には「なお、貴管内市区町村等に対してもこの旨傳達され、適切にご指導いただくようお願いいたします。」と文言が添えてあることから、県内市町村に向けても同様に、指導が伝えられたものと推測される³⁾。

自治省（当時）の文書は、「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）」が告示され、1999年4月1日から施行されるにあたり、「記」として「1（1）指針は、改正男女雇用機会均等法第21条第2項に基づき、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること（以下「セクシュアルハラスメント」という。）の防止に関して、事業主が雇用管理上配慮すべき事項について定めたものである。」とし、続いて「（2）セクシュアルハラスメントの防止に関する当該指針は、地方公務員にも適用され」と記す。つまり、自治省（当時）が各都道府県総務部長などに伝えた内容は以下のようにまとめられる。

- ①均等法（当時）第21条第2項に基づく平成10年労働省告示第20号は、地方公務員にも適用されるので、違反しないように留意してほしい。
- ②1997年に均等法が改正されたことにより、事業主は職場のセクシュアル・ハラスメント防止に配慮するよう求められるが、配慮すべき事項は平成10年労働省告示第20号によって具体的に示されるので、その内容にそった配慮を心がけて

ほしい。

- ③各都道府県や指定都市だけでなく、管轄の市区町村の職場も同様であるから、その旨を伝え、指導してほしい。

その後2006年に更に均等法は改正され、その第11条第2項に基づいて、厚生労働大臣指針が平成18年労働省告示第615号として示された。それが冒頭の「講ずべき措置」の項目である。

この新しい告示によって、セクシュアル・ハラスメント防止は、事業主の「配慮」義務に留まらず、

具体的な「措置」義務として強化された。項目そのものは、平成10年労働省告示第20号の「3 雇用管理上配慮すべき事項（1）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発（2）相談・苦情への対応（3）職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応」、及び「4 その他」のプライバシーの保護、不利益な取り扱いの禁止等を受け継いでいるものの、それら4つの大項目の文末がすべて「次の措置を講じなければならない」とされている。例を挙げて比較すれば「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」の

《表1》セクシュアル・ハラスメント規程の有無、規程の名称

	県・市	セクシュアル・ハラスメント防止のための規程等の名称 (カッコ内は改正年月日)	未然防止のためのパンフ類
0	A	「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（通知）」（平成11年4月1日） ※これは、総務部長から各所属長に向けた通知であり、個々の職員に向けた防止規程文書は存在しない。	* 職員の研修会で配布される資料のうち、法務省人権擁護局「人権の擁護」（相談窓口として地方方法務局の電話番号が示されている） * x 課「もっとパートナーシップ」（6か所の相談場所が記載されているが、職場の相談窓口の案内とは言えない） * y 課から情宣用パンフレットなどは出されていない。
1	B	文書不存在	なし
2	C	文書不存在	なし
3	D	「職場におけるセクシュアルハラスメントの予防と対処」「D職員のセクシュアル・ハラスメント苦情処理要領」（平成24年9月30日廃止） 「D職員の職場のハラスメント苦情処理要領」「D職員の職場のハラスメントに関する苦情処理委員会設置要綱」（平成24年10月1日施行）	あり（涌井美和子 監修「職場のハラスメント対策」地方公務員安全衛生推進協会）
4	E	「Eセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」（平成17年3月30日）	なし
5	F	文書不存在 ※「懲戒処分の指針（標準例）」に不祥事の一つとして含まれている。	なし
6	G	文書不存在 ※パソコン市販ソフト「セクハラ・パワハラまんがでチェック」で伝えている。 ※「G職員倫理確立指針—不祥事再発防止策—」に不祥事の一つとして含まれている。	なし
7	H	「H職員セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（平成17年10月1日）	なし
8	I	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止」に関する基本方針（平成11年3月）、「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要綱」（平成11年4月1日、平成19年6月1日）	なし
9	J	文書不存在	なし

《表2》研修会と相談窓口

	県・市	研修会の頻度・ 時間・講師	苦情相談担当課 (性別と人数)	相談窓口の 情宣活動	相談現場からの フィードバック	相談窓口や研修会に関する 特記事項
0	A	新規採用研修、ステージ 1研修(30歳)、ステージ 2研修(35歳)	y課(女性1名…場合によ ってはグループリーダーも 加わる)	なし (外部の 窓口に誘導)	なし (相談実績もなし)	総務部長の通知には、男 女1名ずつの相談員が置 かれると書かれている。
1	B	平成22年に1度90分程 度実施(元財団法人21世 紀職業財団福井事務所長)	総務課 (男性1名、女性2名)	なし	なし (相談実績もなし)	
2	C	研修会は実施しない	総務部職員課 (男性2名、女性1名)	なし	なし	
3	D	1年に2度10分程度実施 (安全衛生室長)	総務部職員課安全衛 生室及びD職員労働 組合書記局	あり	なし	
4	E	研修会は実施しない	総務部総務課 (男性1名、女性3名)	なし	なし	研修会の資料は、研修会 が開かれていないため不 存在(規程には「研修会」 が義務付けられている)
5	F	平成15年に1回3時間 程度(人材教育研究所) 平成23年に1回2時間 程度(福井弁護士会弁護士)	衛生委員会のセクハラ 相談員及び総務課 (男性5名、女性5名)	なし	なし (相談実績もなし)	
6	G	パソコンによる研修は 個人に任せる	総務部総務課 (男性1名、女性1名)	なし	なし	「G職員倫理確立指針」 は定期的にミーティング や研修を行うと書かれて いる。しかし、実際には 行われていない。
7	H	1年に1度30分程度男 女平等オンブツ(元 財団法人21世紀職業財 団福井事務所長)	総務部職員課 (男性3名、女性1名)	あり	なし (相談実績もなし)	研修会の資料は、男女平等 オンブツによる講義が 中心であるため不存在(市 では研修会資料を保管し ていない。一方、規程には 研修会が「市長の責務」で あると書かれている)
8	I	回答なし(空欄)	総務部総務課 (男性4名、女性1名)	回 答 な し (空欄)	なし	
9	J	研修会は実施しない	総務部総務課人事・ 教育グループ (男性3名、女性1名)	なし	なし	

項目では、平成10年労働省告示第20号が「事業主は、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明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮しなければならない。」に留まるのに対して、平成18年労働省告示第615号は「事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対する方針の周知・啓発とし、次の措置を講じなければならない。」とし、「次の措置」という実効性が期待される具体的方法を盛り込んでいる。平成18年労働省告示に具体的な9項目が示されたことにより、

方針徹底も徹底のための徹底に終わらない、実効性が期待されるようになり、事件が起これば遡って、方針徹底が適切に行われていたか否かの責任を問うものになったと言える。この改正時には、性差撤廃に伴い、セクシュアル・ハラスメントも男性が女性にはたらくものだけに限らないとされたことが世間の耳目を集めたかもしれないが、事業主の立場から見た場合、最も大きな変化は、この「配慮」から「措置」の義務に変化したことであった。

ところが、事業主の措置義務については、総務省（旧 自治省）、厚生労働省等から各都道府県に追っての連絡は無かった。結果として、現在、公務職場のセクシュアル・ハラスメント防止対策は等閑にされており、過去に作られた職場のセクシュアル・ハラスメント防止のための規程等も、2006年に改正された均等法に基づく厚生労働大臣指針「講ずべき措置」を正しく反映しているとはいえない。

5. 文書による規程不存在について

研修会などが定期的に関われ、しかも研修内容が、厚生労働大臣の示した「講ずべき措置」（平成18年労働省告示第615号）の9項目に照らして十分なものならば、県や市の公務職場にセクシュアル・ハラスメント防止規程の文書が存在しないからと言って、それだけで対策が不十分だとは断定できない。

しかし、「講ずべき措置」9項目のうち、事業主に課される「周知」義務は4項目にも及ぶ。即ち、「セクシュアル・ハラスメントを防止する方針」の周知、どのような言動がセクシュアル・ハラスメントに該当するかというハラスメントの「内容」の周知、該当する言動を行った場合の「厳正な対処内容」の周知、「プライバシーの保護、相談等による不利益な取り扱いの禁止」の周知の4つである。それら4項目のすべてを研修会の参加者に対して、口頭で周知する方法が果たして効率的で万全な方法と言えるだろうか。

項目の周知徹底は、文書で達成するに越したことはない⁴⁾。少なくとも研修会の配布資料等に上記9項目が記載されるのが妥当であろう。だが、県庁や市役所では、研修会を開いていなかったり、開いていても配布資料を保管しないため内容の把握ができていなかったりする現状がある。

6. 罰則について

2006年の均等法改正の前に出版された書籍に、当時の均等法21条に基づく事業主の配慮義務は「裁判規範性」を有するものではないとする見方がある。事業主がその配慮義務を怠ったとしても、そのことを理由に労働者側から訴訟を提起するこ

とはできないとする見解である⁵⁾。

確かに配慮義務を怠っただけでは問題化が難しいかもしれない。しかし、被害を訴えられた場合にはどうであろう。例えば、横浜の事件（平成16年（ネ）第163号 労働判例881号29頁）は、使用者は良好な職場環境を整備すべき法的義務を負うが、これを怠った結果、セクシュアル・ハラスメントを招いたとされ、従業員に対する不法行為責任が問われた例である。会社側は、一通りの防止策は講じており、「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セクシュアル・ハラスメントをした場合には個人の責任である」と主張した。だが、均等法改正以降、セクシュアル・ハラスメント防止の適切な措置を講じることが一層強く要請されていたにも関わらず、会社の措置は、結果として予防の効果が不十分と言え、より実効性のある強力な措置が必要であったと裁判所では判断された。この判例は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策として、規程を整えておくこと、定期的に研修を行うことがもはや必要不可欠であることを示唆するものである。

それから間もなく、「講ずべき措置」項目が具体的に示されるに至ったが、何か事件が起こった場合、事業主の義務が適切なものであったか、より厳しく責任が追及されると考えられる。

7. 考 察

（1）対策の経緯

福井県内の対策の経緯を見ると、先述した通り、自治省からセクシュアル・ハラスメント防止に関する文書を受けた福井県では1999年4月、総務部長から県庁内に防止対策を呼びかけると同時に市町村に対しても職場内での防止対策に配慮するよう伝えた。

市でも、県から届いた通知を機としてセクシュアル・ハラスメント防止規程を設けた。D、E、H、Iでは、その防止規程が現在に至るまで受け継がれてきた。一方、今回の調査で「規程文書は存在しない」ことが明らかになったところでは、一旦は策定したけれども、担当者交代の際に見失って

しまったものか、あるいは当時、口頭による呼び掛け等であったがために、結果として時間の経過とともに消える、一時的な配慮で終わってしまったものと考えられる。

現在、規程文書が存在しない、A、B、C、F、G、Jのうち、文書による規程も無く、尚且つ研修も行っていないところは2か所である。

規程文書の不存在は情報公開制度で明らかになったが、「研修会を実施しない理由は何か」との質問に対しては「これまでセクハラに対する苦情・相談が無いため」という回答も見られた。果たして、苦情や相談が生じたときのみ、研修を実施すればよいのだろうか。問題は提示されることによって見えてくる。方針の周知や相談窓口の周知があってこそ、職員に問題が明確に認識されるのではないだろうか。「講ずべき措置」が求める、方針周知や窓口周知が不十分であれば、相談も生じない。そして相談が無いことを以て、研修を実施しないのであれば、方針周知の機会もなくなり、文書規程も意味をなさなくなる。すると、いつしか規程が形骸化したり完全に忘れ去られたりするという過程は容易に予測される。このように「講ずべき措置」の項目同士は繋がりが合っているため、対策を総合的に評価する視点を以て現状を概観すると、幾つかの課題が指摘できる。

先に、平成10年労働省告示第20号が抽象的な表現に留まるのに対し、平成18年労働省告示第615号「講ずべき措置」は、より実効性のある具体的対策を明文化したと述べたが、特に重要な点は、「3(3)事後の迅速かつ適切な対応」の中の「事実関係」の「確認」後の措置について、平成10年労働省告示がともすれば問題を宙ぶらりんのまま放置する性質であったのに対して、平成18年労働省告示「講ずべき措置」は事実確認の結果如何に関わらず、再発防止策に向けた対策を要請している点であろう。

その背景に相談現場の実績が活かされていることは、厚生労働省の会議録⁶⁾を辿ることで確認できる。相談現場の経験の蓄積から見えてきた「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」実態に焦点を当てて、たとえセクシュアル・ハラスメントの事実認定が困難な場合

でも「二次被害」を最低限に抑えることを目的とした話し合いの跡を読みとることができる⁷⁾。相談部署、事実確認部署が、相談者のプライバシーを守り、相談者の意向を尊重することは当然だが、往々にして食い違うことの多い、加害者と被害者の言い分を個人的問題として放置せずに、職場全体に向けた方針再徹底に戻り、未然防止を強化する仕組みが、「講ずべき措置」項目に含まれているのである。「講ずべき措置」を循環する円環型構造として捉え、動的サイクルとして機能しているかを問う視点から、公務職場の問題を整理していきたい。

(2) 課題の諸相

現状の課題を大きく分けるなら、一つは文書規程に表れた対策の対象や方向性の課題であり、以下①と②にまとめた。もう一つは、規程そのものというよりも、研修会等における周知啓発や相談窓口に関する情宣活動などが有機的に結び付き活性化されているかという運用面の課題であり、以下③と④にまとめた。

① 公務職場内部の矛盾

(i) 職場内男女共同参画の空洞化

Aには、文書にまとめた職場のハラスメント防止指針等は存在しない。総務部長から1999年4月に通知で呼び掛けられているが、以後、追っての文書は出ていない。

今回の調査開始期には、x課(以下、A関連部署をx、y、zとする。)が、職員の男女共同参画を推進し、セクシュアル・ハラスメント対策も担当している部署かと見当をつけ、職場内の防止対策と相談窓口について尋ねた。すると、「一般の方々を対象にした『もっとパートナーシップ 男女共同参画パンフレット～職場編～』にセクシュアル・ハラスメントの概略を説明してある。パンフレット背表紙には相談窓口も示してある。職員も相談しようと思えばその窓口相談するのではないか」という課長の回答であった。

果たして、一般対象のパンフレットが、職場内部のハラスメント防止や男女共同参画推進をも担っているのだろうか。「『もっとパートナーシップ 男女共同参画パンフレット～職場編～』が職

員全員に配布され、それによって職員向けの相談窓口が周知されているのか」と重ねて問うと、外部向けに作られたパンフレットが内部職員全員に配布されるわけなどなく、そこに示される窓口も職場のトラブルに特化した相談窓口ではないことがわかった。また、「職員対象の研修会等で、上記パンフレットが活かされているのか」と問うと、職員研修はz所で行うため、別の資料を渡すのだという。そこでzに連絡して研修会の配布資料を取り寄せてみると、そこに紹介されている相談窓口は「地方法務局」のみである。

「職場内の相談はy課が担当しているので、そこが窓口の情宣活動もしているのではないですか。x課では把握していません」との回答であった（平成24年度 x課 課長談）。

このような問答を通して、Aのx課は、一般に向けた男女共同参画は推進するが、内部職員の相談はy課の担当と決まっており、自らの課が把握すべき範疇ではないと認識していることが理解できた。

だが、そもそも1999年4月1日付けで総務部長が各所属長に宛てて「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（通知）」（人第249号）の文書を出したのは、各所属長の意識喚起を意図してのことである。文言に「所属職員に周知徹底を図るとともに、職場管理者として適切な対応に努められたい」とあることから、ここという「職場管理者」の用語は即ち「各所属長」を指すものと解釈され、各所属長に期待される内容とは、「1 職場管理者としての対応」として「（1）職場でのミーティング等の機会を利用した職員への注意喚起や指導を行い、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意識を啓発すること」、「（3）職員等からセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合には真摯かつ迅速に対応すること」とされている。また「2 職員への啓発」として「職場管理者は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等のため、（中略）所属職員に対して意識啓発に努める必要がある」として、各所属長から所属職員に向けて啓発に努めるよう通知されている。

この通知が、Aの職場のセクシュアル・ハラスメント防止のための指針に代わるものとして現在

もお活かされているのならば、「所属長」「職場管理者」の立場に就いた職員は、所属職員に対して、日常的にセクシュアル・ハラスメント防止に関する啓発を行い、且つ相談対応も担うことが期待される。x課においてもその例外ではない。

したがって、課長までもが、y課のみが防止対策を把握していれば事足りるという認識でいるのならば、その認識こそが総務部長の通知が現在では全く活かしていないことを示す証となる。更に、2006年の均等法改正以降（2007年施行）は、「講ずべき措置」に従って、4項目の周知徹底と項目にそった事後対処が必要であるから、一部の担当部署が把握していれば済む問題ではない。

Bにも職員間のセクシュアル・ハラスメント防止のための指針等は無く、情報公開制度を通して示されたのは「行政刊行物ガイドライン」のみであった。それ以外に、市職員の職場環境を整備するためのセクシュアル・ハラスメント防止規程は存在しないらしく、その後で再度、担当部署に確認しても、回答に変わりはなかった。

② 対策の方向性の問題

（ii）「苦情処理」と等しいか

Dでは、2012年9月30日までは、セクシュアル・ハラスメントを含む職員の苦情や相談は、総務部職員課安全衛生室及びD職員労働組合書記局が担当し、「職場におけるセクシュアルハラスメントの予防と対処」の規程と「D職員のセクシュアル・ハラスメント苦情処理要領」に基づいて処理していた。しかし、2012年10月1日以降は、「D職員の職場のハラスメント苦情処理要領」並びに「D職員の職場のハラスメントに関する苦情処理委員会設置要綱」が施行されることになり、従来のセクシュアル・ハラスメントに特化した規定等は廃止された。それに伴い、2012年度の研修は、『職場のハラスメント対策』（財団法人 地方公務員安全衛生推進協会）をテキストとし、その監修に当たった臨床心理士・社会保険労務士の涌井美和子氏による講義を内容とした研修であった。

だが、均等法や人事院規則のセクシュアル・ハラスメント防止が、働きやすい職場環境整備をねらいとし、「未然防止」に重点を置くのに対して、

Dの新しい規程は、「事後処理」に焦点を置いてるように思える。確かに、対策の発端は相談や苦情として表面化するので、それに対する事後措置が必要なのは当然であるが、あくまでも相談者保護・被害者救済のための事後措置が求められているのであり、たとえ事実が認められなくても、職場環境を改めて点検し、再度「未然防止」に戻る視点が必要とされる。

また、本来、働く弱者への配慮が目的であるのに、「苦情処理」という括りで捉えることによって、苦情を言わないことを標準とする感覚を養うことにならないだろうか。苦情を寄せる少数の職員をむしろ適応性が無く職場の和を乱す存在として白眼視する見方に、他の労働者たちを導いてしまうのではないだろうか。「苦情処理」として括ることが、職場全体の問題として検討することを忘れさせ、あくまでも特殊な被害者と特殊な加害者間の個人的トラブルとして片付ける方向に導くのではないかと危ぶまれる。

(iii) 「懲戒処分」のみでよいか

Fは職員間のセクシュアル・ハラスメント防止のための指針等を保有せず、セクシュアル・ハラスメントを懲戒処分の対象の中に含んでいる。たとえば、「相手の意に反することを認識の上、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員」は「減給又は戒告」等と決められている。Gの「G職員倫理確立指針―不祥事再発防止策― ～市民と信頼しあえる職員を目指して、今日からは始める意識改革～」も同じ趣旨である。

だが、仮に「不祥事」に懲戒を与えようとするならば、不祥事を不祥事として認定する必要がある、事実の確認が前提となる。しかし、殊にセクシュアル・ハラスメントの事例は、密室で行われるなどして、事実確認が難しいケースが多い。故に懲戒処分のみをゴールとする施策では、事実確認に行き詰った時点で先が塞がれてしまい、相談者保護や被害者救済に結び付いていかない可能性もある。そのため、不祥事防止や懲戒処分の対策を以て、セクシュアル・ハラスメント対策とするのは、万全の策とは言えない。

改めて平成10年労働省告示第20号の文面を見る

と、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るためには」と方向性が示され、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されることがないようにすることが必要である」とあることから、職場の弱者が「不利益を受け」「害される」ことの無いように守ろうという発想の基本が確認できる。元来、均等法は、1979年国連で女子差別撤廃条約が採択され、その批准のための日本国内の法整備が急がれたため、1972年から施行されていた「勤労婦人福祉法」が1985年に改正されて、翌1986年から施行されるに至った経緯をもつ。そのため、本質的に、労働者の福祉を図る意図や差別撤廃の意図を含んでいる。一方、「不祥事防止」や「懲戒処分」は、加害者を排除する性質をもち、どちらかと言えば管理側の便宜を図る発想であるため、両者の方向性は異なるものと考えられる。

「勤労婦人福祉法」の流れを汲む均等法は、労働者（特に女性）が、十分に能力を発揮できる職場環境の実現こそが最大のねらいであるから、セクシュアル・ハラスメントについても「未然防止」に力点が置かれるべきで、問題が起きた後の被害者の「苦情」処理や加害者側の「懲戒」処分がその対策のすべてとは言えない。

③ 相談窓口周知の問題

(iv) 研修会等情宣活動と相談部署の乖離

Aはz所で定期的に研修会を実施し、その内容にはセクシュアル・ハラスメント防止も含まれている。2012年4月に実施された研修会の資料のうち、A人権センター相談担当員の「人権意識の向上」のための研修の資料には、「講ずべき措置」項目が掲げられている。また、この研修会で配布される職員向けの小冊子「人権の擁護」（法務省人権擁護局）には、相談窓口として地方法務局が示されており、総じて国の基準に基づいた防止対策が意図されている。

だが、その一方で、先に述べた通り、A内には独自の職場のセクシュアル・ハラスメント防止規程等は存在せず、それに類するものとして情報公

開法制課を通して得られたものは、自治省（当時）から文書を受けた総務部長が各所属長に「配慮」するように伝えた通知だけであった。この通知以降（1999年以降）、追って出された通知等も存在しないため、現在では、総務部長の通知の「（１）職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設置し、男女それぞれの相談担当職員を配置する」「（２）職場管理者および職員に対し、必要な研修等を実施するとともに、職場研修等を活用し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する意識啓発に努める」とある人事課（当時）⁸⁾のはたらきが既に曖昧になっている。

通知の項目ごとに見ると、「（１）職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設置し、男女それぞれの相談担当職員を配置する」と総務部長通知にはあるが、今回の調査で明らかになったところでは、日常的にはy課の女性１名だけが担当している⁹⁾。「状況に応じてグループリーダーなども対応」と但し書きはあるが、通知の文言には矛盾する。

また、意識啓発や研修実施について総務部長通知によると、「（２）職場管理者および職員に対し、必要な研修等を実施するとともに、職場研修等を活用し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する意識啓発に努める」任務がy課に託されているのだが、現在、z所で行われる職員対象の研修会では、上記文書の伝える職場内部の相談部署、y課に導く案内は全く為されていない。なお且つ、z所の研修会とは別に、y課から職員全体に向けた、セクシュアル・ハラスメント防止に関する意識啓発等も行われてはいない。職場の相談窓口としての情宣活動も行われていない¹⁰⁾。

研修を開催する部署と相談担当の部署が分かれており、連携が図られていない状況が確認できた。

④ 研修会の実態をめぐる問題

（v）職員の自主性に任せる研修

Gでは、職員がパソコン上のソフトを開いて自主的に研修できる仕組みになっている。しかし、仮に、個々の職員がソフトを開かず、その内容に触れなくても罰則は無い。研修を自主的に行える環境は整えられているが、どの職員も等しく研修

しているかという、実態は定かでない。関心を抱く職員が自主的にパソコン上で研修を受ける対策だけだとすれば、事業主の責務を果たしていると言えるのか、甚だ疑問である。

（vi）規程文書と研修会実施の矛盾

セクシュアル・ハラスメント防止のための規程の文書に「研修会を開く」と明記するのは、EとHのみである。

Eには、職員のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程は存在する。しかし、研修会は開催されていない。そのため、研修会資料も存在しない。だが、Eの規程には、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を「各部課長」が開くべきものであると書かれている。調査の回答、記名式アンケートには「研修会は開催していないので（研修会配布の）資料は存在しない」と記されており、事実として研修会は開催されていない。職場の実態と防止規程上の文言の間に矛盾があることがわかった。

Hにも規程は存在し、規程にはセクシュアル・ハラスメント防止の研修会の開催は「市長の責務」とであると書かれており、現に研修会は開かれている。しかし、Hに研修会配布資料の送付または閲覧を求めたところ、研修会はオンブツ（行政監察役）に任せているため、市の総務部では研修会の資料を保管していないという回答であった。研修会の開催が「市長の責務」であるにも関わらず、H総務課では資料を保管していないことがわかった。

Gの「G職員倫理確立指針」には「セクハラ、パワハラ、いじめ等の行為に対しては、定期的な職場内ミーティングや職員研修を実施する」と書かれている。しかし、記名式アンケートによる回答から、事実として研修は行われていないことがわかった。

8. 大学のハラスメント防止対策 （福井県・石川県の大学）

（１）はじめに

福井大学、福井県立大学、金沢大学、金沢学院大学を対象に、セクシュアル・ハラスメント防止対

策の経緯や現状を調査した。同じ地域内にあるだけでなく、内部職員がいる他に外部利用者がいるという二重構造が、公務職場と大学とで似ていることから、両者の比較を試みることによって、公務職場の特殊性が一層明らかになると考えたためである。

(2) 対策の経緯

いずれの大学も、1997年の均等法の改正をきっかけに対策を始めた。

福井大学では、1999年11月19日から、セクシュアル・ハラスメント防止の指針が施行された。次いで、アカデミック・ハラスメント防止についても学長指示で、2002年12月に専門委員会が立ち上がり、2006年11月に指針が完成した。その後、パワー・ハラスメント防止も加わり、2010年にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントをまとめたハラスメント全般のハンドブックが完成して、現在では、それをもとに対策を行っている。

福井県立大学では、学長と教員1名が中心となってセクシュアル・ハラスメント防止指針を作成し、教授会の承認を経て、2003年10月から施行した。現在は、ハラスメント等人権問題に関する委員会がハラスメント全般の相談対応にあたっている。「ハラスメント防止対策に関する規程と指針」および「人権侵害の防止等に関する宣言」が大学のHPに掲載されている。

金沢大学では、1999年にセクシャル・ハラスメントの相談窓口が、学長を中心にスタートした。2000年9～10月には、院生、研究生なども含む学生と教職員にセクシュアル・ハラスメントに関するアンケートを実施した。結果は今も大学のHPで公開されている。アンケートによって実態が明らかになるとともに、課題も明確化された。2004年の国立大学法人化に伴い、パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを含めた相談窓口とした。セクシュアル・ハラスメント防止規程については1999年に制定されて後、より実効性を備えた規程になるよう見直しを重ねてきた。

金沢学院大学でも、1999年にセクシャル・ハラスメントのガイドラインを制定し、学園倫理委員会を設置した。2010年9月1日に改正して現在に

至る。セクシュアル・ハラスメントのみのガイドラインのため、現在、ハラスメント全般のガイドラインを考案中である。

(3) 教職員対象の対策（教職員も大学生も対象に含む）

1997年均等法改正を契機に対策を始めた経緯から、どの大学でも教職員を対象に含んでいる。

福井大学の「No！ Harassment」のパンフレットには、「この指針は、福井大学に働き、学ぶすべての構成員を対象とします。具体的には、教員、職員（いずれも常勤職員、非常勤職員等の別を問いません。）、学生（後略）」と書かれ、教職員を対象とすることが明らかである。

福井県立大学「STOP！ HARASSMENT」のパンフレットにも「本学のハラスメント防止対策の対象は？」として、「学生が教職員に対して行うもの」「上司が部下に対して行うハラスメント等だけでなく、部下が上司に対して行うものや同僚間で起こるもの」等、教職員が被害を受ける事例を挙げている。

金沢大学総合相談室HPにも、教職員の苦情に対応することが明示され、金沢学院大学でも、教職員向けのパンフレットを考案中である。

以上、働く立場の教職員を対象にすることが共通して掲げられている。

(4) 研修会・情宣活動は対策の中核部署

方針をどのように周知しているか、研修機会や情宣活動を調べると、どの大学でも相談窓口を明記した情宣用パンフレットが存在する。研修会で情宣用パンフレットを配布することによって、方針を周知し相談窓口を知らせている。県庁や市役所には、職場内相談窓口に関する情宣活動が無く（あるいは防止のための規程そのものが無く）、職員を対象とする対策への認識が薄いことと対照的である。対策担当の部署が研修会も担当し、情宣活動もする大学と、その仕組みが整わない公務職場の差は顕著である。

福井大学では、学生対象の研修としては、毎年5月に新入生対象にパンフレットを配布し、90分間程度「メンタルヘルス」と「ハラスメント」の

二本立てで行う。教職員対象の研修は、毎年4月にFD研修と併せて実施する。2010年4月からはパンフレットを教職員全員に配布することにした。新任が加われば、その都度、配布する。

福井県立大学では、年に一度、時期は12月から翌年1月ぐらいと決めて、他大学の教授や弁護士などの専門家による90分間程度の講演会形式の研修を行う。学生・教職員合同の場合もあるし、別々の年もある。その他、相談窓口や防止対策の情宣活動として、相談担当者やハラスメント等人権問題委員会の委員から、入学式と前期・後期のオリエンテーションを利用して、短時間ではあるがアナウンスをしている。相談担当者の研修は専門家を招聘して行っている。体制が軌道に乗った近年は、相談担当者同士でミーティングを行うことも多くなったという。

金沢大学では、教職員に「5年間のうちにハラスメント研修を必ず受けること」を義務づけている。また、卒業期生（4年生・M2・D3）を対象に「学習研究環境に関するアンケート」を実施し、対策に活かしている。総合相談室は、教職員の相談にも応じており、相談を受ける側の相談担当者の研修は1年に1度実施している。35名いる相談担当者は、広報・啓発・規程の係に分かれて活動している。相談担当者の任期は基本的に2年間だが再任も多い。

金沢学院大学では、法務問題全般を取り扱う「コンプライアンス室」を2012年6月に立ち上げ、6名の委員を置いた。ハラスメントも含めて幅広い問題に対処する。メンバーは学園の法人部門や入試広報部長などを担当する男性職員であるが、今後は女性を委員に入れることも検討している。ハラスメントに関する研修は、現在のところ、教職員向けにも学生向けにも行っていないが、コンプライアンス室メンバーは、月1回程度のミーティングを行い、顧問弁護士による研修を受けている。

（5）相談担当者が感じている困難

金沢大学担当者によると、「何か起きてからでは手遅れであり、学校のイメージダウンになる」という危機意識から、「隠蔽体質にならないように、とにかく意識を上げていかなければならない」

「法的にアドバイスしてくれる人が必要」と感じているという。「様々なことを覚悟して、調査・アンケートを積極的に実施」して、それを今後の教育活動に活かそうとしている。

また、福井大学担当者が特に難しいと感じるのは「アカデミック・ハラスメント」で、教員側は「指導」の範囲だと思いうのに、相手側の学生には「嫌がらせ（ハラスメント）だ」と受け取られる例が多いことである。学生側が、打たれ弱くなっているのかもしれない、解決の難しさを感じているという。

福井県立大学では、相談担当者の再選が多く、意欲をもって取り組んでいる。強いて言えば、「全学的に共通認識をもつこと」、「全学的な意識の向上」が課題だという。しかし、対策に多くの教職員が関われば関わるほど、極めてデリケートな問題を扱う場合に期待される守秘義務については、違反の危険度も同時に高まるため、ジレンマを感じているという。

（6）大学の施策に関するまとめ

以上のように大学では、1999年頃から現在に至るまで、対策が一貫して継続されており、その上で近年は、セクシュアル・ハラスメントを含むハラスメント全般に関する防止規程に改正されつつある。セクシュアル・ハラスメント対策が1997年の均等法の改正を機に始まった経緯から、ねらいの方向性は当初のまま変わらずに、学生だけでなく教職員をハラスメントから保護すべき対象としている。研修会は学生対象、教職員対象、相談担当者対象と対象ごとに充実しており、相談実績もゼロどころではない。

多少のリスクは覚悟の上で、幅広くアンケートを実施し、その結果や相談実績から実態を把握して、対策のあり方を再検討するはたらしもある。また、学内だけで対処するのではなく、今回調査した4大学すべてが相談機関に弁護士や臨床心理士などの第三者を置いている。

先に、公務職場の問題を大きく二つに分け、対象や方向性の把握の仕方、研修会等における周知啓発や相談窓口に関する情宣活動などの運用面の問題を挙げたが、大学においてはそれらに何の不備な点も見つからない。

9. 全体のまとめ ～課題と展望～

(1) 大学と公務職場の差

なぜ、公務職場と比べて大学のセクシュアル・ハラスメント防止対策は充実しているのか。理由の一つには、危機管理意識の違いがある。大学側には「何かが起きてからでは手遅れ。大学のイメージダウンになり、学生募集の上でも多大な損失を被る」という危機意識が強い。一方、公務職場では、「職場内部」の問題だという意識が働くのかもしれない。公務員は、県民・市民に向けた施策については、「仕事」の範疇内とみて熱心に取り組むのだが、自らが身を置く職場環境にまでは意識が向かないか、意識が向いたとしても、系統だった指令が上から下りでこない限り、着手できない状況にある。

職員が担当部署を異動する期間の長さも関わっているかもしれない。ある施策を推進しても、それを担当した職員が他の部署に異動すると、その後の継続が困難な面もあろう。その点、大学の教職員は、職員の入れかわりが少ないこと、他大学と横の連携を持つことが可能であることから、長い時間をかけて継続的に改善を加えていくことが可能である。

「隠蔽体質にならないように、とにかく意識を上げていかなければならない」と大学では内部で葬り去ろうとする意識を一掃する姿勢¹¹⁾があるが、公務職場では、そもそも、職場内部の部署同士のはたらきが有機的に結び付いていない。資料同士に矛盾があったり、規程等と職場の実態が合っていない¹²⁾、全体として整合性が図られていない。

(2) 円環型構造として捉えるべき「講ずべき措置」

既に大学で行われているように、対策の中核を担う部署自らが研修を担当し、研修の場で相談窓口にいざなう情宣活動を行うことが、相談窓口の形骸化を防ぐ。県庁や市役所の場合には、その仕組みが未だ築かれていないため、実態をふまえて改善に向かうべく、「運用」面の仕組み作りが待たれる。

もっとも、規程等の「制度」面が「講ずべき措置」に合致しているならば、改善に向かう仕組みは既に規程に内包されているはずである。筆者(前田)

『公立学校教職員間セクシュアル・ハラスメント対策の問題点―相談者保護・被害者救済の視点を―』¹³⁾は、福井県教育委員会が2000年に策定した自身のセクシュアル・ハラスメント防止のための指針を完全に忘れ去り、教育相談課の相談窓口も機能していなかったところ、県議会一般質問を経て教育委員会がようやく指針作りに着手することに決めた後になって、実は過去に策定済みであった指針を発見したという失態を契機として、全国47都道府県の教育委員会策定セクシュアル・ハラスメント防止規程の有無、規程等と「講ずべき措置」との整合性を調査したものである。そこに述べた通り、均等法第11条第2項に基づき、厚生労働大臣が示した「講ずべき措置」の項目は、一項目ごとの独立したものと捉えるよりも、未然防止から事後措置へと、問題の解決方向に進み、事件の最終段階から更なる未然防止強化のための方針再徹底へと戻る、円環型構造として見るべきものであろう。

具体的には、「(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」事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。」とする中の「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。」の項目は、対策の道筋を円環型に結ぶ要の役割を果たしている。

平成10年労働省告示第20号に「(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応」について「事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければならない。また、事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければならない。」と抽象的に書かれていたものが、平成18年労働省告示第615号に「改めて職場におけるセ

クシユ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、職場におけるクシユ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も同様の措置を講ずること」と改められたことの意義は大きい。平成18年労働省告示第615号が示された頃¹⁴⁾に実施された厚生労働省の調査で、クシユアル・ハラスメントの事例では、事実確認の過程で被害者と加害者の言い分が食い違うケースが多いことが明らかにされており¹⁵⁾、当事者の言い分が食い違う現実を見越した改善策として、平成18年労働省告示第615号「講ずべき措置」は生まれた。事実が確認されなくても再発防止策が図られることによって、従前よりも「未然防止」を強化するサイクルとなって流れていく。この経緯が厚生労働省会議録に見てとれることは、先に述べた通りである。

したがって、福井県内の県庁や市役所に対する調査で、まず、「相談実績が無い」という回答は、問題が起きていないことを示すものか、他のなにがしかの理由によって相談実績が無いのかを再考する余地がある。相談実績がある場合には、匿名性を守りつつ、職場全体に対して環境改善のためのフィードバックが必要であろう。具体的な事例を検討し、方針を職場全体に再徹底する方策が必要である。大学では、これまでの蓄積から課題を見出しているが、公務職場は未だ課題の入口にさえ辿りついていないのではないだろうか。

各市役所から寄せられたクシユアル・ハラスメント防止の規程の中身と「講ずべき措置」9項目とを照合したものが《表3》である。

注目したいのは、「講ずべき措置」に新たに盛り込まれた、事実が確認できなくても再発防止策を講ずるとする項目が、どの規程にも含まれていないことである。そもそも相談実績が無いために、事実確認も無く、方針再徹底へのフィードバックも無いのだが、予測される最大の問題は、相談が放置されたり、相談後の事実確認が難しく結果的に問題が放置されたりすることである。事実確認ができなくても、相談があったということは何らかの問題があるとみて防止方針再周知に戻るといふ、円環型構造の要を意識した対策が望まれる。

(3) ハラスメント防止として一括しても法的根拠を明確に

2012年1月30日労働基準局労働条件政策室賃金時間室が「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」をまとめ、同年3月15日に提言としてまとめたこと等と相俟って、クシユアル・ハラスメントを含む嫌がらせを一括し「ハラスメント防止」とする傾向が全国的にある。だが、「ハラスメント」として一括されることによって、クシユアル・ハラスメント防止の発端が均等法であることや均等法の前身が勤労婦人福祉法であることを忘れさせ、「講ずべき措置」9項目に内在する職場環境改善への方向性を曖昧にする恐れがある。

法的根拠という点では、現段階において、パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを取り締まる法律は無い。クシユアル・ハラスメントだけが、防止を呼び掛けること、事後の対処を適切に行うことが、均等法によって保障されている。

したがって、Dや福井県教委の策定した新指針のように、たとえ、「ハラスメント」全般を一括して防止する規程を整えるにしても、クシユアル・ハラスメント防止の章には、均等法、労働省告示との関連を示し、更に均等法の趣旨が、元来、勤労婦人福祉法であった通り、職場における弱者を保護する趣旨であることを併記すべきであろう。均等法と労働省告示という背景が明確化されることによって、県庁や市役所で比較的短期間に担当者が交代しようとも、運用のぶれが防げると考えるからである。

あくまでも均等法に基づく規程だと認識されれば、懲戒処分にのみ重きを置いたり、苦情処理の問題として扱ったりする対策は減るのではないだろうか。クシユアル・ハラスメントを、「懲戒処分」の対象としてのみ扱うやり方は加害者の排除をゴールとするものであり、「苦情処理」として処理するやり方は、被害者をトラブルメーカーとして問題視することにつながりかねない。加害者のみならず、被害者に対しても、上から「指導」し「助言」を与えようとする姿勢は、「相談者」を社会的適応力の無い、社会性に欠ける人物であ

《表3》均等法に基づき厚生労働大臣が示した措置内容との照合（空欄は記載の無いことを示す）

	D(旧)	E	H	I	備考
①セクハラの内容	○	○	○	△	○は具体例を書くもの △は抽象的な表現で示すもの
①職場を明確化した方針	○	○	○	○	○は方針が書かれているもの
均等法の関連記載	○			○	2006年の改正が記されているもの
原因背景(対等に見ないこと)	○	○	○		「異性を対等に見ないこと」が原因として示されているもの
②懲戒	△	△	△	△	○は懲戒処分の公表基準が示してあるもの △は懲戒の具体的な程度がわからないもの
③相談窓口の明確化	○			○	○は相談窓口が明確に示されているもの
④相談に適切な対応	○	○	○	△	○は相談マニュアルが書かれているもの
⑤事後の事実確認	○	○	○	○	○は事実確認のマニュアルが書かれているもの
⑥事実確認後の相談者への対応	○	▲	▲	▲	○は事実確認後の相談者への回答について書かれているもの ▲は「指導、助言」と書かれているもの
⑦事実確認できなくても再発防止策	△				△は何らかの再発防止策があることを思わせるが不完全なもの
⑧プライバシー保護	○		○	○	○は「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	○	○	○	○	○は「不利益な取り扱いの禁止」について書かれているもの
誹謗中傷させない。		○			○は「誹謗中傷の禁止」について書かれているもの

るとする偏見を助長する恐れがある。「懲戒処分」、「苦情処理」の対処は、事件の原因を加害者または被害者の個人的資質の問題に帰して、職場全体に巣食う問題を見失わせる。

セクシュアル・ハラスメントの原因として当初から指摘されていたのは、異性を性的な関心の対象としてのみ見て、仕事のパートナーとして対等に扱わない認識のあり方であった¹⁶⁾。均等法は、その社会や職場の空気に働きかけ、弱者を守ることを目指したはずであった。しかし、セクシュアル・ハラスメント防止規定が文書として存在しない等、対策が等閑にされていたり、あるいは懲戒処分や苦情処理の対象としてのみ扱われたりして、職場環境全体の問題としては取り上げられていない現状もまた、その問題が軽視されている証に他ならず、差別や排除の現れと言えるのではないだろうか。営々と築かれてきた努力の道筋が、公平性や人権に最も敏感であってほしい公務職場において、いとも容易に葬り去られているのではないだろうか。

（注1）Dでは、平成24年10月1日から「D職員の職場のハラスメント苦情処理要領」並びに「D職員の職場のハラスメントに関する苦情処理委員会設置要綱」を制定したため、セクシュアル・ハラスメント防止の規程は廃止された。

（注2）Aでは、総務課長から各所属長に向けて通知を送り、所属長からそれぞれの職員に向けて何らかのはたらきかけがあったものと推測される。だが、職員一人ひとりに向けて発せられた規程文書が存在しているわけではない。

（注3）それを証明する文書は、情報公開法制課を通しても得られなかった。

（注4）周知方法について、平成18年労働省告示第615号の中で、明確に「就業規則」や「文書」の上での周知を求めているのは、「厳正に対処する旨の方針及び対処の内容」についてのみである。

（注5）小島妙子・水谷英夫『ジェンダーと法Ⅰ DV・セクハラ・ストーカー』2004年（信山社）245ページ

（注6）2006年8月28日に厚生労働省で開かれた第62回労働政策審議会雇用均等分科会

（注7）注6分科会の龍井委員の発言など

（注8）注9の文書には「人事課」とある。その後、「y課」の名称に変わった。

（注9）平成11年4月1日 A総務部長が各所属長に向けて送った「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（通知）」の「(1) 職場にお

けるセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設置し、男女それぞれの相談担当職員を配置する」の記載と現状は矛盾する。

(注10) Aのy課職員（談）平成23年11月

(注11) 金沢大学担当者へのインタビューにおける文言

(注12) E、Gが文書では、研修会を開くとしながら、実際には開いていないことや、Aの総務部長通知の内容と現在の各所属長の認識が合っていないことなど。

(注13) 前田敬子「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 一相談者保護・被害者救済の視点を一」（『日本ジェンダー研究 第15号』日本ジェンダー学会 2012）

(注14) 平成18年労働省告示第615号は10月11日に示され、厚生労働省の女性雇用管理調査は10月に実施されている。

(注15) 平成18年度女性雇用管理基本調査（厚生労働省）

(注16) 「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止など）の運用について」1999年4月1日施行