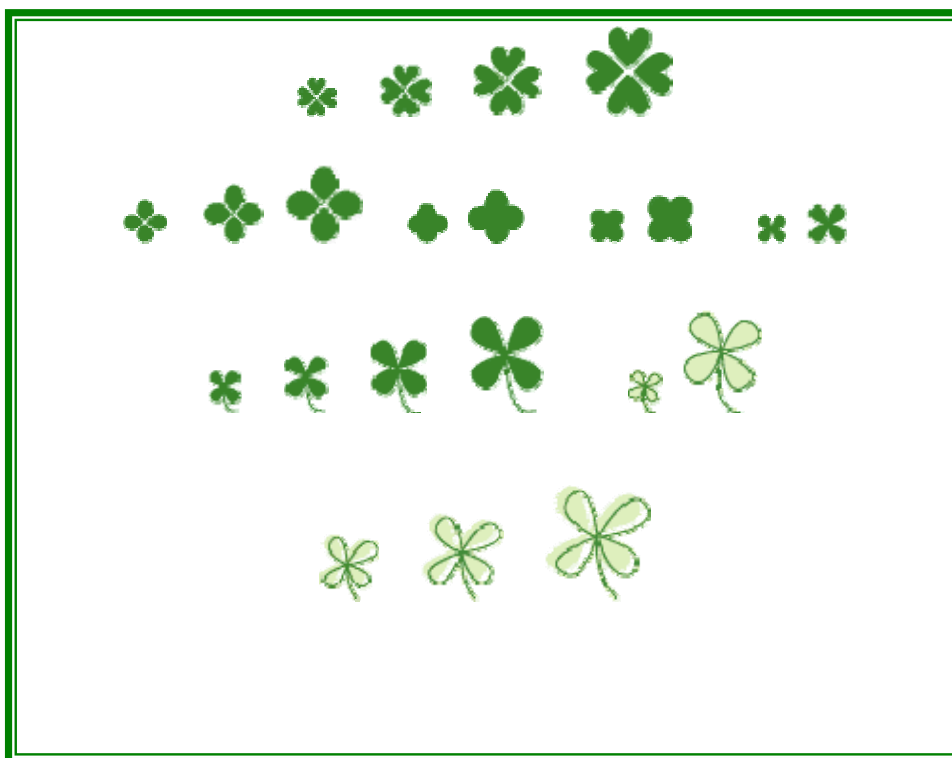


セクハラ・パワーハラ相談 対応マニュアル

相談を受けたら～何からはじめる？

二次被害を防止！



2009/6/18

発行 自治労東京都本部

セクシャルハラスメントの相談体制

1 現行の苦情処理委員会を「防止・解決」委員会に改組する

現在の苦情処理委員会の多くは、出された訴えを「審議」し、加害者の処罰を決めるものがほとんどです。「審議」が長引き、被害者が休職を余儀なくされるなどの事例が起きる中で、今改正で被害の防止と被害者の権利回復に力点が置かれました。そこで、苦情処理委員会を防止と職場環境の改善の施策を話し合う会議とすべきだと考えています。

会議の構成のイメージ

- ① 長を安全衛生担当課長とする
- ② 女性管理職を配置する
- ③ 教育委員会の総務から配置する
- ④ 組合推薦を入れる
- ⑤ 全体の男女比を半々にする
- ⑥ 専門家に委嘱する（外部のフェミニストカウンセラー、女性弁護士などを委員に。ヒアリングを随時行う体制でも可）
- ⑦ 相談員を加える

役割のイメージ

- ① 発生した事例の解決（これまでと同様）
- ② 予防策の策定（各課の研修の計画やマニュアルの策定）
- ③ プライバシー保護策の策定
- ④ 再発予防策の策定
- ⑤ 庁内のセクハラに関しての意識調査や実態調査の実施と結果の検証
- ⑥ 安全衛生計画への意見反映
- ⑦ 相談の事例検討
- ⑧ 相談員の育成計画の策定と実施
- ⑨ セクシュアルハラスメントがあってはならないことの周知・啓発の発信

開催のイメージ

- ① 定期開催とする（最低でも四半期の開催を）

2 相談体制のイメージ

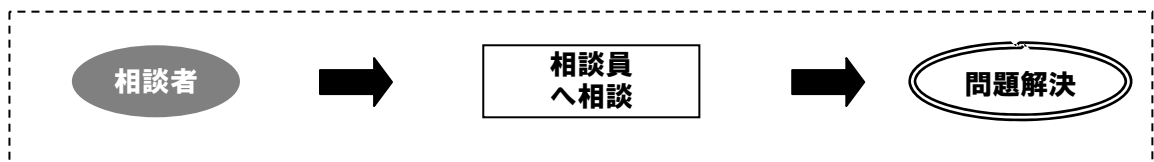
現在は、職員課や、女性係長が相談窓口になっている例が多いですが、秘密が守れて、人事と関連していない相談室の設置が必要です。外部のカウンセラーに委託して、週に1回程度来てもらうとか、外部の相談機関に委託する、安全衛生の担当におく、などといった選択があります。外部の相談員を置く場合も内部の相談員と連携することが重要です。いずれにしても、相談員には専門的な研修が必要です。それを確保することが必要です。

単組の例では、安全衛生管理課の看護師が相談員となっている組合役員の女性が相談窓口になっているなどがあります。

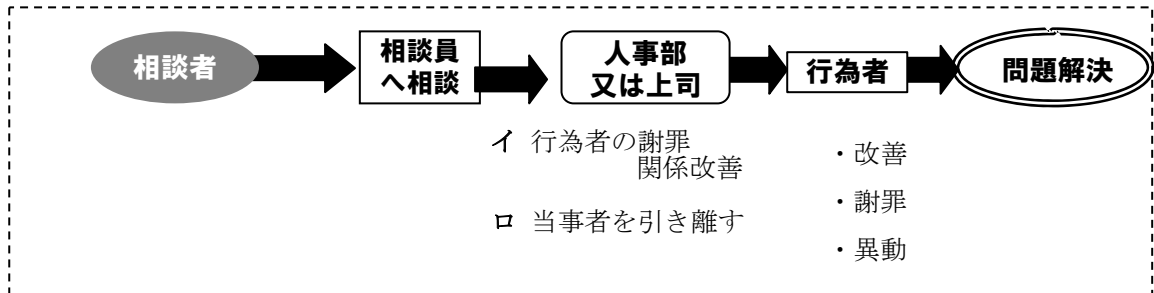
相談員には、訴えを受けて、すぐに職員課長と相談できる権限を、セクシュアルハラスメント防止委員会の要綱などでうたっておいたらどうでしょうか？

相談の流れは以下ようになります。

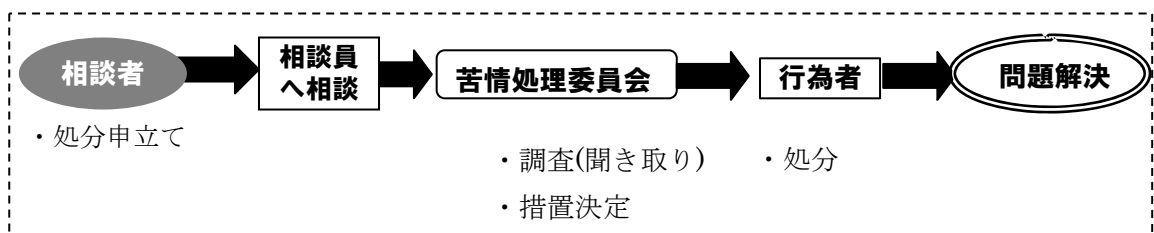
*相談のみで解決する場合



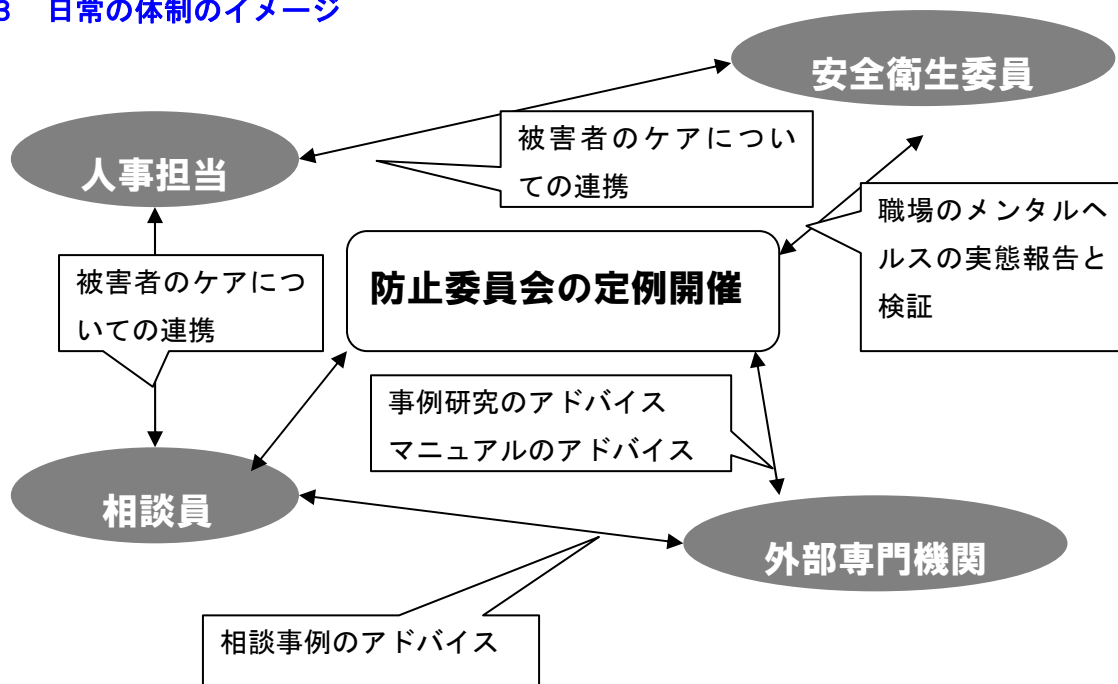
*被害についての申立て:相談者の希望が具体的な措置である場合



*被害についての申立て:加害者に対して処分して欲しい旨を申立てる場合



3 日常の体制のイメージ



4 相談員の役割

- ・被害者の心理状態や対処行動を理解して相談者を責めないようにしましょう
- ・相談者の意思を尊重しましょう
- ・十分な情報提供をしてどうしたらいいか一緒に考えましょう。

※相談者に二次被害を加えないのが重要です。

<二次被害になる言葉かけの例>

「そんなことくらいいたいたことがない」「加害者はそんな人ではない」「勘違いじゃないか」「なぜ断らなかったのか」「なぜ逃げなかったのか」など

パワーハラスメントの相談体制

- 基本的にセクハラと同様の体制をとれば良いでしょう。
- パワーハラスメントについてのガイドラインの策定を求めましょう。
- セクハラとの違い
 - ・セクハラは受けた方が不快に感じたらセクハラですが、パハラは必ずしもそうではないので、対応は難しいでしょう。
 - ・根拠となる法律がないので、独自にきちんと規定した上で対応することが重要です。
 - ・パハラの認定を追及するより、実質的に相談者の職場環境を整えることを優先しましょう。
- パハラに関する実態を明らかにする意識調査に取り組みましょう。
- 相談員や職員を対象にパハラの研修を行うよう求めましょう。
- 加害者には具体的な指導が必要です。

<セクハラの実例紹介>

※ 公務職場用に作成しています。

1. ジェンダーハラスメント事例①

- ・被害者 新入職員Aさん
- ・加害者 直属の上司B（主任級：男性）
- ・職場 IT推進課
- ・内容

Aさんは4年制大学卒業後、今年4月入所。IT推進課に配属されました。庁内LANの整備や、職員向けウェブの更新などを担当しています。

ある日、市民課の職員が誤って、Aさんも対象となる新入職員の同期会のお知らせを公的な掲示板に載せてしまいました。Aさんはそれを削除しようと、上司であるBに報告し、対処をお願いしました。

することはないよ。僕のほうから、市民課にも話しておくから。でも、いいね～同期会。

うらやましいよ。市民課の彼も、張り切ってたんだろね～、君の同期はかわいい子ばかりだからさ」

A：「はあ」

B：「同期の女の子で、彼氏のいない子って誰？Aさんは、付き合ってる人いるの？」

Aさんはびっくりしてしまいました。「そういうのはセクハラだなあ」と思いましたが、仕事を教えてもらっている先輩なので、学生だった時のように「何言ってるの」とも言えず、その場はあいまいな態度で自席に戻りました。

その後も、Bからは同期の女性が職場に顔を出すと「紹介して」と言われ、最近では「〇〇さんがかわいいなあ。Aさん、彼女と三人で食事に行こう」としつこく頼まれます。BさんはITに強いと評判の職員です。独身のせいか、男性主査はAさんに「〇〇さんさえよければ、Bのために一度くらいは付き合っただらなあ」と、こっそりAさんに言います。妙に反発すると、「冗談だよ」とかわされそうで、言い出しにくい雰囲気になってしまいました。

学生時代の仲間には話せましたが、区役所の同期には悪口を広めるよう言い出せません。この頃Aさんは仕事に行くのがいやになることがあります。「Bさんも、仕事だけのときはいい人なのに」。

2. ジェンダーハラスメント事例

- ・被害者 非常勤職員Cさん
- ・加害者 直属の上司D（主査級：男性）、館長（男性）
- ・職場 図書館
- ・内容

Cさんは28歳、派遣社員として働いた後、結婚してしばらく仕事を辞めていましたが、市の広報で「図書館司書」を募集していることを知り、司書資格を持っていたのと、家の

近くで働けるならと応募したところ採用されました。児童の担当となり、3ヶ月が過ぎました。職場は同じ非常勤職員も多くやりがいを感じていました。

ある日、子どもたちに読み聞かせをしていたときに、一人の子どもが彼女の邪魔をするため注意したところ、その子の母親が「うちの息子が悪いのではないのに市の職員に注意された」とトラブルになりました。上司であるDが対応し、市民には納得してもらいましたが、CさんはDに呼ばれて、注意されます。

D：「比較のおとなしいお母さんだったから良かったけど、クレイマーだったら大変だったよ。もう少しうまくやってくれないと。君は子どもがいないから、慣れていないんでしょう。児童担当は無理じゃないの？」

C：「でも、いつも騒ぐ子で、皆さん困っています」

D：「だから、子どもがいる人はあれくらいで困らないって。君、子ども嫌いなんじゃないの？図書館に合わないよ。そうだったら」

C：「子どもがいるかいないかは仕事に関係ないと思います」

D：「生意気にそういうことを言うから、ご主人も子どもを作りたくなくなるんだな。分かったよ。とにかく今後気をつけて」

Cさんはあまりのことに呆然とし、閉館後女性の正規職員に「こんなことを言われた」と訴えました。女性職員は聞いてはくれましたが「気にしないようにしたら」と言うばかり。「子どもが苦手なんてことはないのに」と悔しい思いで翌日出勤しますが、今度は館長に呼ばれます。

館長：「きのうDから報告を受けたけれど、子どもが苦手なの？結婚していて子どもがいないと女性としてはかなりマイナスだし、当然何かあると思われるよ。市民の人も安心して子どもを任せられないと思う可能性もあるから、あなたのためにも担当を替えたかどうかと思うけれど？」

C：「そんな必要はないと思いますが・・・」

館長：「まあ、責任者はこちらだから。職員で相談してみます。当面児童担当ですが、市民との対応には気をつけてくださいね」

Cさんは、「子どもがいないこと」が、仕事に影響するとは考えたこともなかったので、大きなショックを受けました。今は、周囲の目が必要以上に気になり、雇用の更新がないかもしれないと毎日心配です。

3. セクシュアルハラスメント事例

- ・ 被害者 職員Eさん（係員級）
- ・ 加害者 直属の上司D（課長級：男性）
- ・ 職場 子ども福祉課
- ・ 内容

Eさんは勤続10年。職場結婚して6歳の子どもが1人います。この職場には3年目で、今年の1月に新しい課長が来ました。課長が配属されたのは保育園入所申請で時間外勤務

が続く時期で、仕事に慣れない課長をなんとなくEさんが補佐する役割になっていました。

申請が一息つき、課で打ち上げが行われました。そこで、課長から「お世話になったね。何かお礼がしたい」と言われ、軽い気持ちで「そうですね、よろしく願いします〜」と答えたところ、携帯電話番号とアドレスを聞かれました。課長に不信感も持っていなかったため、教えてしまいました。店の前で散会し帰宅途中、課長からメールが入りました。「お礼をしたい。××駅改札で待っている」とのこと。Eさんの利用する駅なので、改札を入ろうとすると課長が待っていました。「まだ早いし、お礼の代わりにもう1軒行こう」といいます。「二人では、ちょっと」と言ったのですが、強引に何度も誘われ、仕方なくスナックに同行しました。そこで、結局課長から「いろいろよくしてもらって嬉しかった。結婚しているのは知っているが、大人同士の付き合いをしないか」と言われました。何と返事をすべきか、言葉に詰まっていると、「分かってくれて嬉しい、乾杯しよう、いつならあえるのか、旅行はできないか」など、どんどん話を進めていきます。ようやく「そんなつもりはありません」と答えましたが「大丈夫。絶対秘密にするから」などと諦める気配もないため「課長は酔っていますから、もう帰ります」と店を出ると、送ると言って、強引にタクシーに押しこまれてしまい、手を握られるなどされましたが、逃げることもできず、抵抗すると暴力を振るわれるかもしれないと思い、話をあわせながら「とにかく今日は返してください」と頼み込んで許してもらい、家にたどり着きました。

夫に相談するのもためらわれ、「何もなかったんだから」と自分にも言い聞かせて、翌朝普通に出勤しました。課長も変わらない様子なのでほっとしていると、携帯メールで、「昨日は残念だった。今度はいつ会えるか」と入っていました。同様なメールが来ても返信せず、何日か放置したところ、昼休み課長に呼び出され「どういうつもりだ」と詰め寄られました。「お付き合いするつもりはありません」というと、「俺では不足なのか、他に男でもいるのか。お前も、お前の亭主の仕事にも響くぞ」などと脅され、その日以来、仕事上でのいじめが続いています。「Eさんが課長に迫って振られた」という噂も流されました。Eさんは本当のことを言いたいと思うのですが、課長はとても評判の良い仕事のできる人なので信じてもらえそうにありません。メールを取っておけばよかったのですが、怖くて捨ててしまったので証拠もないのです。

4 市民からのセクシュアルハラスメント事例

- ・ 被害者 職員Fさん（課長補佐）
- ・ 加害者 町会長G
- ・ 職場 市民協働課
- ・ 内容

Fさんは勤続25年、シングルでこの4月に課長補佐になりました。市民センターなどを統括する部署で、自治会や町会との連携・お付き合いのあるところではあります。

配属されてすぐ、部長と課長と一緒に町会のあいさつ回りがありました。有力な町会長のGさんのところに行った折、「ほう、今度は女性が担当か。男女平等でいいことだね」と言われました。

さっそく今年の市民センター祭りの打ち合わせをしようと、庁内の居酒屋に、全員で行くことになりました。

そこには、続々と町会の役員が集まってきて、打ち合わせもそこそこに、宴会となっていきました。その場で、デュエットはさせられるは、お酌はさせられるは、よく分からないままに、部長や課長を見習って行動しましたが、Fさんは疲れ果ててしまいました。

何週間か経ち、G町会長が部長を訪ねて窓口に来ました。お祭り当日の司会であるFさんも同席しました。市民センター祭りの人員配置や、式次第、来賓の打ち合わせなどをしましたが、「もう少し詳しい打ち合わせを現地で」と言われ、担当の若い男性とFさんは、翌日の土曜日に町会に行くことになりました。

帰り際、G町会長はFさんを陰に呼び、さっと手を握り、「若いのは早く返して、あなたは最後まで付き合うようにな」と言いました。

その場は笑ってごまかしましたが、G町会長がとても怖く感じました。課長に相談すると「Gさんいつもそう言うんだよね。うまくやってね、大人なんだから」と言われてしまいました。Fさんは冗談がうまいタイプでもなく、下手な断り方をして、町会の機嫌を損ねたらお祭りが無事に終わると思えず、どうしたらいいかとても悩んでいます。