

セカンドハラスメント

第25号 2018年11月発刊

セカンドハラスメントとは、ハラスメント相談をしたことにより、かえって責め立てられたり嫌がらせを受けたりする被害のことを言います。ハラスメントの正しい知識がないと誰もが加害者になり得るため、当事者ではなくとも日頃からハラスメント防止意識を高めましょう。



×「あなたにも原因がある」

「そんな服装だから性被害にあうのも仕方がない」と被害者に非があると責めるのは論理的ではありません。「高級な時計をつけているのだから強盗に遭っても仕方がない」と同じ論理になってしまいます。

×「あの人はそんなことする人じゃない」

自分が経験したことが「なかったこと」にされてしまう不安を与えることになりかねません。



×「昔はもっとひどかった」

勇気をもって話したものの、力を貸してくれることなく突き放される絶望感を与えることにもなります。

×相談機関に駆け込まれる前に証拠隠滅

ハラスメントは人権侵害にかかわる行為であり、時に犯罪につながることもあります。刑事事件の証拠となるものを第三者が勝手に処分することは証拠隠滅罪（刑法104条）に当たります。



セカンドハラスメントの違法性

現職の大臣による「セクハラ罪という罪はない」との発言が、被害者を傷付けるものとして話題となりました。たしかに、刑法ではハラスメントについて罰則規定はありませんが、ハラスメントの相談を受けた組織側が対応を行わなかった場合には、法的に責任を問われることがあります。

セクシュアル・ハラスメントの報告を受けたのに対処しなかった場合…男女雇用機会均等法違反

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該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当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

マタニティ・ハラスメントがあったにもかかわらず改善せず、対処しなかった場合…育児介護休業法違反

第23条の2 事業主は、労働者が前条²の規定による申し出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならない。（注：第22条 雇用管理等に関する措置）

実例 セクシュアル・ハラスメント相談を受けた会社が

必要な措置を講じなかったことにより使用者責任を問われたケース

ビル管理会社勤務の知的障害を持つ職員が、会社に対しセクハラに遭ったことを訴えた。しかし上司は簡単な事情聴取をただでセクハラの有無を確認しないまま加害職員に対し「誤解を受ける行為は避けるように」との注意をするにとどめ、セクハラが生じた職場環境に被害職員を放置した。会社はセクハラ相談があったにもかかわらず、十分な調査を尽くさず被害者を放置したことから、民法715条に基づき、セクハラ慰謝料50万円について会社に使用者責任に基づく連帯責任を認められたほか、会社法350条に基づき、会社に独自の不法行為として調査不十分の慰謝料30万円の支払いを命じた。

（損害賠償請求事件 大阪地判平21.10.16 ジュリスト1391号80頁）

民法第715条 1. 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ときは、この限りではない。 / 2. 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

※ハラスメントの相談に対処しなかったこと自体が損害賠償請求の対象となることもあります。

民法第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ている利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

ハラスメントの相談を受けたら…

まずは話にしっかりと耳を傾けてください。「よくあること」「昔は…」などと放置したり持論を展開したりすると、セカンドハラスメントになる場合があります。「思い込みかもしれない」と思う場合もあるかもしれませんが、疑問が湧いてもすぐに事実確認するのではなく、一通り丁寧に聞き終わってから確認することをお勧めします。

また、「〇〇さん、ハラスメントに遭っているらしい」などと噂を流すのもセカンドハラスメントに繋がる行為に当たります。あくまで相談に来た方の意向に沿って、どの範囲で情報共有してよい話なのかを確認しておきましょう。どのように解決していけばよいか、一方的に解決策を提示するのではなく、希望を聴き、一緒に考えていく姿勢が大切です。

傍観者にならない…

被害に遭ったとき、周囲に相談することは簡単ではなく、被害者は孤立する傾向にあります。周囲の人たちがハラスメントを疑うような光景、言動を見聞きした場合には、傍観せずにはまず被害を受けている方に寄り添い、あなたから声をかけ、お話を聴いてみてください。見て見ぬふりをする事自体が二次加害行為となり、被害を受けている方の対人不信感を高めてしまいかねません。

セカンドハラスメントに遭ったら…

まずは名古屋大学ハラスメント相談センターにご相談ください。大学の構成員の方はもちろん、元構成員の方からのご相談も受け付けております。被害を受けている環境等により対応は様々です。当センターはハラスメント相談専門の相談員で構成されており、相談者の了解なく情報を外に漏らすことはありません。安心してご利用ください。



ハラスメント対策 世界の動き

2018年6月8日、国際労働機関（ILO）は第107回総会において「仕事の世界における暴力とハラスメント」基準設定委員会の報告を採択しました。今後の新たな条約採択に向けた大きな動きであり、加盟国である日本国内の法整備に向けた動きとしても期待できます。

その内容では、「暴力とハラスメント」を身体的、精神的、性的または経済的危険を引き起こす許容しがたい行為などと定義し、対象となる「労働者」を「契約上の地位にかかわらず働く人々」とし、「加害者および被害者」には取引先や顧客なども含まれました。また、加盟国は労働環境における暴力とハラスメントを禁止するための国内法令を採択するべきとしています。

今後、様々なハラスメントを予防するためにも、誰もが傍観者になることなく、社会や環境の問題として取り扱っていく必要があるのではないのでしょうか。

「女性が輝く社会ってどんな社会？」

野田 聖子 氏（衆議院議員）

2018年12月20日（木）13時～14時

場所：名古屋大学 Idea Stoa

NIC(ナショナル・イノベーション・コンプレックス)1階

申込はこちら



●いずれも参加無料（定員80名） ●お申込みは12月14日（金）まで。

*QRコードが利用できない場合は下記連絡先に氏名・所属・連絡先をお知らせください。

名古屋大学 ハラスメント相談センター

〒464-8601 名古屋市中区千種区不老町 工学部7号館B棟2階

開室時間 月～金曜日（祝日を除く）9:00～17:00 TEL/052-789-5806（東山） FAX/052-789-5968（東山）

E-mail/h-help@adm.nagoya-u.ac.jp（東山・鶴舞・大幸共通） <http://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp>



★（鶴舞キャンパス分室は毎週火曜日、大幸キャンパス分室は第2・4木曜日開室）



当センター・男女共同参画センター共催

働く女性のパワハラ防止セミナーのご案内

「教授、その恋愛はセクハラです！」

牟田 和恵 氏（大阪大学大学院教授）

2018年12月25日（火）13時～14時

場所：名古屋大学 Idea Stoa

NIC(ナショナル・イノベーション・コンプレックス)1階