

セクハラ労災認定への道のり

佐藤 香

女性と人権全国ネットワーク共同代表/NPO法人全国女性シェルターネット事務局長
／パープル・ユニオン執行委員長

はじめに

二〇一五年三月六日、私の長い闘いが終わつた。二〇〇七年九月にセクハラ労災の申請をし、セクハラ労災の厚い壁と闘い続けた九年間、セクハラの被害に遭い続けた年数を加えると一二年に及ぶ長い闘いだった。

しかし、一二年後の今も、セクハラ被害が減ることはない。多くの被害者が退職を余儀なくされている現状も変わらない。毎年、都道府県労働局雇用均等室（以下、「均等室」）に寄せられる約二万件の相談のうち、セクハラに関する相談は半数を超えていた。

さらに昨年、セクハラが原因で自殺に追い込まれた女性の二件の事案が立て続けに報道された。セクハラという言葉は社会的に認知されていて、被害実態をどれだけの人が理解しているか。

私は、二〇一〇年一月に日本で初めてセクハ

まるのか不安はあったが、派遣会社の支店長から「業務命令なのだから断ることはできない。」と言われ、同期の派遣社員と私の二名がオペレーター業務とインストラクターを兼務することになった。

疑問もあつた。業務量は増えたが、手当では

つかず、研修に入っている間は商品等の受注業務ができないため、インセンティブが付かない。

顧客を他の派遣社員に引き継ぐ必要もあり、たびたび研修で受注業務につけないため、顧客は離れてしまう。派遣会社から、処遇に関する説明はなかつた。

私は派遣会社に対して、契約内容の変更とインストラクター手当について問い合わせたが、なぜか回答をしてきたのは、派遣先会社の研修担当者A氏だった。A氏がのちに私にセクハラ行為を繰り返した男性社員である。A氏は、私たちに対して「インストラクターとして一人前になつてから金のことを言え。」と凄み、派遣先会社のセンター長からは「金のことを言う女は嫌いだ。」と釘を刺された。のちに、派遣会社の支店長から手当が出ない代わりに残業代で調整するよう指示を受けた。納得できる回答は何一つ得られなかつたが、派遣契約を打ち切らされることを恐れ、それ以上は何も言つことができなかつた。

入社した当初、派遣先会社の女性社員がインストラクターを務めていたが、早期退職や異動などで担当者がいなくななり、新しい試みとして派遣社員が新人インストラクターを務めることになつた。派遣社員が新人インストラクターを務めることになった。

経験二年足らずの私にインストラクターが務

表1 均等室に寄せられた労働者からの相談内容の推移

(件)

	2012年度	2013年度	2014年度
第5条関係(募集・採用)	180 (1.7%)	206 (1.9%)	196 (1.6%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	225 (2.1%)	235 (2.1%)	246 (2.0%)
第7条関係(間接差別)	5 (0.0%)	18 (0.2%)	13 (0.1%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1,821 (16.8%)	2,090 (18.9%)	2,251 (18.0%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	6,387 (59.1%)	6,183 (55.9%)	7,343 (58.7%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	1,081 (10.0%)	1,281 (11.6%)	1,308 (10.5%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	8 (0.1%)	18 (0.2%)	38 (0.3%)
その他	1,105 (10.2%)	1,026 (9.3%)	1,109 (8.9%)
合計	10,812 (100%)	11,057 (100%)	12,504 (100%)

出所:「平成26年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」(厚生労働省)

かつたが、入社後の新人研修で、インターネット関連の商品説明を受けたことがあった。当初からA氏に対しては、気難しい印象を持つており、インストラクター業務に就く際の威圧的な言動等で、私にとって近寄りづらい存在だった。インストラクター業務に就いて半年ほどしてから、職場で忘年会が行なわれた。その二次会の席で、A氏から突然、「お前のこと気がする。これ以上は言葉にできない。」と好意を仄めかす言動があった。A氏とは一定の距離感を意識して業務をこなしていたため、A氏からの言葉に驚きながらも、お酒の席の戯言と自分に言い聞かせて聞き流した。

しかし、その日を境にA氏から「二人きりで食事に行こう。」「一緒に旅行に行こう。」などと執拗に誘われるようになつた。私はA氏の機嫌を損ねないように、冗談を言つてはぐらかし、遠回しに回避していたが、A氏は次第に「俺のことがそんなに嫌いか?」と問い合わせてくるようになつた。

私は誰にも知られることなく、A氏からの執拗な説明から逃れたいと思っていたが、どんなに避けてもA氏の言動が止むことはなかつた。私はあまりの執拗さに耐えかねて、同僚のインストラクターに相談するようになつた。同僚は休憩室でA氏と私が一人きりにならないように気を配ってくれるようになつたが、そのことで今度はA氏から「お前は、いつもアイツと一緒に座れば行動できないのか?」と凄まれることもあつた。

かつたが、入社後の新人研修で、インターネット関連の商品説明を受けたことがあった。当初からA氏に対しては、気難しい印象を持つており、インストラクター業務に就く際の威圧的な言動等で、私にとって近寄りづらい存在だった。インストラクター業務に就いて半年ほどしてから、職場で忘年会が行なわれた。その二次会の席で、A氏から突然、「お前のこと気がする。これ以上は言葉にできない。」と好意を仄めかす言動があった。A氏とは一定の距離感を意識して業務をこなしていたため、A氏からの言葉に驚きながらも、お酒の席の戯言と自分に言い聞かせて聞き流した。

翌日、私は何事もなかつたように働いた。A氏は不機嫌で苛立つていた。昨夜のメールに私が返信しなかつたことで機嫌を損ねてしまつたのだと感じた。しかし、A氏からのメールはその後もたびたび送られてきた。そして、セクハラ行為はさらにエスカレートしていく。会社での飲み会では、あからさまに肩を抱き寄せ、周囲から死角になるテーブルの下で手を握ってきた。執拗な説明を始まつた。男性社員と談笑しただけで、「俺のほかに相談できるヤツを見つけたんだろう。」と言つて、仕事上の相談もできない状態になつていつた。必要なことは、同僚を経由して確認するようになつていつた。

ある時、職場の飲み会の帰りにA氏と同僚と私の三人でタクシーに乗り合わせた。A氏は、同僚に「お前は、助手席に乗れ!」と言い、後部座席にはA氏と私が乗ることになつた。

そのタクシーのなかで、いつものようになつて、A氏は私の手を握ってきた。そして、私の手に唇を押し付けてきた。私は身体が凍り付き、A氏の手を払いのけることができなかつた。どれだけの時間、唇を押し付けられていたかわからぬが、とても長く感じた。

「どんなに避けようとしても避けることができないなかつた。私は次第に、「今度言い寄られたら、何と言つて断ろう。」「私に隙があつたから狙われたんだ。」「笑顔でいいさつしたから、また誘われたんだ。」「笑顔を見せなかつたから機嫌が悪いんだ。」等という思いに捕らわれていつた。そして、毅然と断ることができない自分を情けないと感じていた。

A氏からセクハラを受けるようになつて半年が過ぎたころ、不眠が続き、集中力も散漫になり、些細なミスが増えていた。確認癖の症状も出始め、初めて心療内科を受診した。病院では、「強迫性神経症」「適応障害」「抑うつ状態」と診断された。主治医が男性だったこともありセクハラ被害を打ち明けることはできなかつた。症状を伝えるのが精いっぱいだつた。

インストラクターの業務は多忙をきわめた。当初、派遣社員の新人研修を担当するはずだったが、繁忙期に派遣先会社で雇用する臨時職員の研修や繁忙期のサポート、新しいシステム導入時の現場研修など業務が増えていった。派遣会社の支店長から、残業が多くると注意されたが、私たちインストラクターが勝手に仕事を増やしているわけではなかつた。すべてA氏の

指示だった。支店長にどこまでが契約の範囲の業務なのか明確にしてほしいと相談したが、支店長は「業務については、派遣先に任せている。」と回答するだけだった。派遣会社に相談したことを見たA氏は、「仕事の相談は、俺にしろ！」と怒りを露わにした。

A 氏からのセクハラと嫌がらせは依然として続いていたが、その一方で、私は新人研修のインストラクター業務にやりがいを感じており、研修インストラクターの基本的知識を習得するため、派遣会社に外部研修への参加を希望した。派遣会社からの承諾を得て、申し込

ラクターを降りるか考えたいと伝えた。
休暇に入る前に私はA氏からインストラクターの休憩室に呼び出された。A氏は私に「お前がインストラクターを降りたとしても、同じだけの仕事をさせるからな。」と言つてきた。私は感情はなかつた。ただ一言、「話は終わりましたか?」とだけ言い、休憩室を出た。休憩室の厚い扉の向こうから、「ドン!」「バン!」といふ物々しい音が聞こえたが、今までのような恐怖心はなかつた。ただ、「私が女でなければ、仕事に専念できたのに」という行き場のない悔しさが込み上げてきた。

みをしたが、A氏からの反対で申し込みは取り消されてしまった。その後、今度はA氏から外部研修をもう一度派遣会社に希望してはどうかと言われ、派遣会社に相談したところ、今度は予算の兼ね合いで許可できないと連絡が入った。その後に私はA氏から呼び出された。A氏は私に「研修駄目だったんだな。こちらで外部研修を受けさせることにした。だが、お前は行けない。」と言わされた。外部研修の希望を出していたのは私だった。二転三転するA氏の言動は私の反応を楽しんでいるように感じた。

私は、このままA氏の嫌がらせが続けば、修生にも迷惑がかかるてしまうと思い悩むようになつていった。A氏のセクハラと嫌がらせで体調は悪化していく。私は派遣会社に、体調

不良を理由に約二週間の休みを申し出た。その際に、派遣会社の担当者にA氏からのセクハラ被害を話し、休暇中に仕事を辞めるかインスト

いても、今度はA氏からの内線電話に苦しむことになった。A氏の内線番号が表示された電話には出ないようになっていたが、あまり出ないとA氏が私のフロアに来ることもあった。お客様との対応を終え、ふと顔を上げるとパーテーション越しにA氏が立っていたこともあった。あまり無視をするとA氏が内線電話で、「俺のことだがそんなに嫌いか」「好きか嫌いか、はつきり言つてくれ」と問い合わせてきた。インストラクターの休憩室であれば、同僚が気づいて、助け舟を出してくれたこともあつたが、内線電話は誰にも気づかれない密室と同じである。インストラクターを降りることでA氏から解放されどろこか、A氏の姿は見えなくとも、いつもそばにいるような恐怖を感じた。

ことを一生懸命考へてゐる」とA氏を擁護した。A氏の上司にも相談をし、具体的な対応はなかつたものの、私の被害をある程度は理解してくれたと思った。しかし、その上司が異動することになり、送別会の席で上司から「Aはお前のことをなんとも思っていない。今までのようになんとやつてほし。佐藤がいいと言つたら、Aをこの送別会に呼びたい。Aは、会社で俺からの連絡を待つてゐる。」と言われた。私がA氏からセクハラ被害を受けていたことを知らない人たちの前で言われたことも辛かつたが、信頼していた上司が単なる仲たがい程度としか受けとめていなかつたことが何よりも辛かつた。場の雰囲気を壊さないために、私はA氏の同席を受け入れるしかなかつた。

えで、「立場的に、派遣先には何も言えないが、たまにはこうして話を聞くことはできるから」と言うだけだった。なんのための面談なのか意味がわからなかつた。数日後、派遣会社の担当者が勤務先に顔を出した時に、「支店長が佐藤さんのことを正直者は馬鹿を見る」って言つていたと聞かされた。私は相談に応じたという支店長の証拠づくりにつき合わされただけだったのだと感じた。

私は追い詰められていつた。生活を維持するためには仕事を辞めるわけにはいかない。けれども出勤するとA氏に会うことになる。仕事を辞めた後、どうやつて生活していくたらいいのだろうか。

次第にA氏の声や特徴のある足音を聞くだけで、頭が真っ白になり、手に汗をかき、仕事が手につかない状態になつた。早退や仕事を休む回数が増えていつた。出勤しようと家を出ても勤務先のビルを見ると車から降りることができなくなり、そのまま病院に向かうこともあつた。

私はA氏からのセクハラ被害を家族に話していいなかつた。心配をかけてはいけないと想い、いつものように出勤するように見せかけて、終業時間までの間、大型ショッピングセンターの駐車場で車のシートを倒して横になり、いつもの時間に帰宅することもあつた。

ある時、ある社員から「佐藤は、外部研修に行けなかつたからインストラクターを降りたつてAから聞いたぞ」と言われた。私はA氏のセクハラや嫌がらせがなければ、インストラクターを降りることはなかつた。自分の立場を守るためにA氏の言動を許すことができなかつた。

初めて派遣先会社の組合に相談をした。対応した組合員は、「過去に二、三度、女性のことについて注意をしたことはあつたが、Aは派遣社員の

有給休暇もなくなり、派遣会社からは入院以外の欠勤は認めないとと言われていた。

A氏からセクハラ被害に遭うようになつて約二年半が経過していた。私が会社を休みがちだつたこともあり、ある日、派遣会社の支店長から呼び出された。支店長は、勤務先では話しづらいと言い、ホテルのラウンジで面談することになつた。支店長は私に「体調が悪いのは、A氏からのセクハラが原因なのか」と確認したう

会社に行くのが辛いため、派遣会社にお願いをして退職の手続きは喫茶店で行なつた。派遣会社の女性担当者が対応した。私は最後の望みをかけて、A氏からのセクハラ被害を打ち明けた。しかし、すぐに後悔をした。担当者は、「あの人は、ヤンチャでとおつているから。誘われて嫌だつたら断ればよかつたのに」と受け流された。最後の最後まで、理解は得られなかつた。

受け止めたのか。過去に二、三度女性関係で注意をした社員をなぜ野放しにしてきたのか。セクハラという言葉を認識していながら、その理解は対人関係のトラブルの域を超えて、セクハラは性暴力であるという理解はなかつた。

会社関係者にとって私は、A氏のちょっとした「お手付き」を騒ぎ立てた厄介者だった。私は、本当に疲れ果てていた。会社に助けを求めて救われることはなかつた。私は、派遣社員として都合よく使い倒された消耗品でしかなかつたことを痛感した。

2 支援者との出会い

私は退職する際際に、通院先の受付カウンターで女性相談窓口が記載されたカードを目にした。女性の相談を専門的に受けってくれる場所があることを初めて知った。カードを持ち帰ったが、すぐに電話ができなかつた。当時の私は、周囲に理解者がいない孤立感と無力感に捕らわれていた。相談することが怖かつた。

私のバッグの中には、常に退職を決意するきっかけとなつた「ナイフ」と「ロープ」が買つたままの状態で入つていた。最期に誰かに私の気持ちを聞いてほしかつた。相談をするのではなく、この電話で最期にしようという思いから北海道ウインズ・ユニオン函館支部に電話を入れた。

しかし、この一本の電話が私の人生を大きく変えていった。私はユニオンと繋がることがで

きた。そこは、DV・性暴力被害者支援と労働組合の両輪で支援活動を行なつており、私は団体交渉、民事訴訟、後述する行政訴訟、生活に関わる支援など様々な支援を受けた。まさに、課題解決から自立支援までの伴走型支援だつた。

私は退職することで被害から解放され、体調が回復するものだと思っていたが、現実はそう簡単にはいかなかつた。私の体調はなかなか回復しなかつた。そこで、支援者が私の社会復帰の足掛かりになるようにと、ユニオン関係者の後援会事務所で短期間のアルバイトをすることになつた。女性ばかりの後援会事務所で、主な仕事は郵便物の発送や名簿作り等の軽作業だつた。女性ばかりといつても、男性スタッフが若干名いた。最初はあいさつを交わす程度だつたが、ある日、男性スタッフから話かけられた時に、突然、身体が硬直し、叫びだしたくなるような恐怖が私を襲つた。初めてフラッシュバックを経験した。退職して半年が経過していた。

私の被害に理解のある環境だつたこともあり、周囲のサポートを受けながら、なんとか三ヵ月間のアルバイトを乗り切ることができた。しかし、このアルバイト以降、私の症状は悪化していく。

不眠や自傷行為の頻度が増え、薬の過剰摂取、A氏から逃げる悪夢で目が覚め、大量の汗と震え、激しい頭痛に苦しんだ。あまりに生々しい夢のために、夢か現実か区別がつかず、何度も「もう、辞めたんだよ」と自分に言い聞かせた。それでも体の震えは治まらなかつた。A氏

の姿が二四時間私に付きまとつて離れなかつた。

次第に日常生活にも影響していった。男性全般が恐怖の対象となり、買い物は短時間で済ませられて、すぐに逃げられるようにコンビニが中心となつた。通院先では待合室に男性がいるだけで体が凍りつき、震えが止まなくなるため、自家用車の中で待機して、診察が近くなつた時に携帯で呼び出してもらつたこともあつた。

とうてい働ける状況ではなかつたが、生活を維持するためには収入を得なければならぬ。私は、二〇歳代から経験を積んだ司会の仕事を月に数回こなしていた。体調は万全ではなく、照明などの光でめまいがした。宙をフワフワと浮いているような感覚だつた。司会をしている私の様子をもう一人の私が見ているという、解離状態で仕事をこなしていた。仕事を終えた後の自宅までの記憶がない、帰宅してから翌朝目が覚めるまでの記憶がない、ということもたびたびだつた。長時間のイベントでは、少しの時間でも自家用車に戻り、安定剤を服用しながら仕事をこなしていた。大きなミスはなかつたものの、臨機応変な対応もできず、素人のよう依頼を受けていた取引先からは、「声が暗いけれど、佐藤さん、いつたいどうしたの?」と言われたこともあつた。毎回、事務所に仕事の報告をしなければならなかつたが、記憶がないためにどのように報告していいのか戸惑うこともたびたびだつた。二時間程度の仕事をしては倒

れ込み、無理をして働いたことで症状が悪化し、二、三ヶ月まったく司会の仕事を入れられない時期もあった。最初はマイクが重くなり、長期間休む頃には自分の持つペンさえ重く感じ、文字が乱れて自分で書いた文字が読めなかつた。

次第に感情もなくなつていった。花が好きだった私が花を見ても「きれい」と感じなくなつていった。好きな音楽も雑音にしか聞こえなくなつていった。毎晩のように、このまま目が覚めなければいいのにと思いながら眠りについた。でも、必ず朝はやつてきて、死にたくても死ねない一日が始まつた。

通院先から生活保護の申請をしてはどうかと提案があつたが、当時の私は男性に対する恐怖心が強く、公共の交通機関を利用することができなかつた。自家用車での移動以外は困難であったため申請はしなかつた。

回復どころか、症状が悪化する一方で、母との生活にも亀裂が生じていつた。なかなか回復しない私に対して、母親が苛立ちをぶつけてくるようになり、私はユニオンの勧めでステップハウスを利用し、実家を離れて生活することになつた。

3 労災の厚い壁

私はユニオンに繋がることで初めて、セクハラが労災の対象であると知つた。最初は一人で労働基準監督署に向ひた。しかし、申請書を手にすることはできなかつた。セクハラ被害者の鬱いだつた。以下は、労災申請から行政訴訟

の困難は、労基署に一步足を踏み入れた時から始まる。

まず、他の来所者がいるなかで、パーテーション越しに男性担当者を相手にセクハラ被害を伝えなければならないなかつた。そして、周囲の目を気にしながらセクハラ被害を話し終わつた後で、担当者から「セクハラだけで労災の認定は難しいですよ。他に長時間労働などはないですか?」と聞かれた。担当者の言葉は、「セクハラ被害は、大したことではない」「申請をしても意味がない」と言つてゐるようなものだつた。私は落胆し、申請書はもらわずに帰宅した。

そもそも労災保険とは、業務上の事由または通勤により労働者の負傷、疾病、傷害または死亡に對して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行ない、あわせて業務上の事由または通勤により負傷し、または疾病にかかる労働者の社会復帰の促進、当該労働者またはその遺族の援護、労働者の安全および衛生の確保を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的としている(労災保険法一条)。

セクハラで精神障害を発病した場合に労災の対象になるが、私はセクハラ労災が認定され適切な休業補償を得るために九年を要した。労災が認められた時には、すでに社会復帰を果たしていた。そして、この間三度も国を相手に裁判を提起しなければ適切な運用がされなかつた。

私はセクハラ被害に遭い会社に相談しても改善されず、退職を余儀なくされた。働く権利を奪かれる。にもかかわらず、労災はなかなか認められなかつた。私の鬱いは、救済されるべきセクハラ被害者が救済されないという労災認定の厚い壁と、セクハラに対する誤解や偏見との鬱いだつた。以下は、労災申請から行政訴訟

までの経過である。

表2 (三五頁) のなかに①②という記載があるが、これは最初に労災を申請した期間が棄却され続け、行政訴訟で労災認定がされてから、一回目の期間以降の申請を行なつたことから二つの期間に別れている(①二〇〇六年七月七日～二〇〇七年八月二三日、②二〇〇七年八月二十四日～二〇一〇年九月三〇日)。

表2のなかで、「心理的負荷強度」という言

葉があるが、心理的負荷強度には三段階あり、

強度「I（弱）」は、日常的に経験する心理的負荷で一般的には問題とならない程度をいう。

強度「III（強）」は、人生のなかで稀に経験することもある強い心理的負荷、強度「II（中）」は、その中間に位置する。この心理的負荷の判断は、「発病前概ね六ヶ月」の出来事で判断され、心理的負荷強度が強ければ、労災が認定される。ここでいう「発病」とは、医療機関への初診日である。

(1) 「業務による心理的負荷が主要な原因となつて精神障害を発症したものとは認められない」(二〇〇八年四月不支給決定)

セクハラが主要原因となつて精神障害を発症したと認められるのであれば、何が原因で精神障害を発症したのだろうか。労災申請後に労基署で聴取が行なわれた。対象者は、請求人の私だけでなく、加害者であるA氏と、私が相談した会社関係者、驚くことに家族も含まれていた。母に対して私の性格や趣味、生活の変化、成育歴等の聴取がされた。母は労災の不支給が決定された当時を振りかえり、「娘がセクハラで精神障害を発病したのは、私の育て方に問題があつたからなのかな」と責めたてられていくようを感じたと後になつて私に打ち明けた。母はいまだにセクハラ被害のすべてを話していない。性被害を家族に知られたくないと思うのは、私に限つたことではない。家族への聴取は、被害者が労災を申請するにあたつて高いハード

ルになる。また、セクハラ被害と成育歴に、どのような因果関係があるのであらうか。セクハラは被害者に原因があるのであらうか。セクハラ

は被害者に原因があるのであらうか。セクハラ相談窓口に相談していない。実際に相談をしたところ、加害者がセクハラ行為を止めなければ、被害を防ぐことなどできない。性暴力の構造を理解していないがために、個体側要因に依拠し、個人のプライバシーに踏み込んだ聴取が行なわれた。

※既往歴、生活史、アルコール等依存状況、性格傾向および家族歴。

(2) 「総合評価「III」に至らず、業務による心理的負荷が主要な原因ではない」(二〇〇八年九月審査請求棄却)

セクハラ行為があつた事実は認めながら、ここではセクハラ被害を相談していた同僚がA氏をたしなめたことが記載されており、会社が適正に対応していたかのように評価されていた。同僚の言動は、A氏の私に対するセクハラ行為が目にあまるがゆえの行動であり、評価の対象ではない。

a) 「嫌がらせ行為は、セクハラ行為と密接に関係している。「嫌がらせ」や「パワハラ」は、加害者の報復行為である。自分の思いどおりにならないことへの苛立ちを自分の地位を利用し制裁を与えるのである。セクハラ行為と嫌がらせ行為は、本来、一体化したものとしてとらえなければならない。できない背景がある。相談窓口がいつから設置されていたのかも知らなかつたが、知つていたとしても、派遣社員であるがゆえに、不利益を被るのではないかという不安や私のプライバシーが守られる保証もない相談窓口を利用する気にはならなかつたと思う。

(3) 「発病前六ヶ月間における出来事の心理的負荷は、精神障害を発症される程度のものとは言えない」(二〇〇九年七月再審査請求却)

a) 「嫌がらせ行為を受けたことは、発病後

に生じたものであり、発病に影響を及ぼした出

来事として評価対象にならない。」

b) 「発病前六ヶ月間に派遣元会社のセクハラ相談窓口に相談していない。実際に相談をしたのは、発病後であり、会社側の支援が欠如してしたものとして評価できない。」

実は、再審査請求で心理的負荷強度は「III」に修正されている。しかし、「人生の中で稀に経験することもある強い心理的負荷」としながらも、労災は認定されなかつた。その主な理由が、このa)、b)である。

私に限らず、被害者の多くは働き続けることが第一優先であり、性的な相談をすることに躊躇し、誰にも知られることなく、自分の努力でなんとか切り抜けたいとの思いから、即座に相談行動に出られないのが現状である。

また、相談窓口が人事部に配置されていたら、

表2 労災請求および行政訴訟の経過

2007年9月	函館労働基準監督署に2006年7月7日～2007年8月23日までに係る休業補償給付請求を行なう。(①)
2008年4月	①に関して不支給決定が出される。 理由：業務による心理的負荷が主要な原因となって精神障害を発症したものとは認められない。
2008年9月	①に関して審査請求が棄却される。 理由：総合評価「Ⅲ」に至らず、業務による心理的負荷が主要原因ではない。
2009年7月	①に関して再審査請求棄却が棄却される。 理由：心理的負荷強度「Ⅲ」に修正される。しかし、発病前6ヶ月間ににおける出来事の心理的負荷は、精神障害が発症される程度のものとは言えない。 1) 嫌がらせ行為を受けたことは、発病後に生じたものであり、発病に影響を及ぼした出来事として評価対象にならない。 2) 発病前6ヶ月間に派遣元会社のセクハラ相談窓口に相談していない。実際に相談をしたのは、発病後であり、会社側の支援が欠如していたものとして評価できない。
2010年1月	東京地裁に労災認定を求め、国を相手に裁判を提起。
2010年11月	国が一転して「労災」を認める。
2010年12月	函館労働基準監督署に2007年8月24日～2010年9月30日までに係る休業補償給付請求を行なう。(②)
2011年2月	函館労働基準監督署が①の一部について休業補償給付の支給を認める。
2011年3月	①の請求に関して、一部支給されなかつた休業補償給付期間について審査請求を行なうことで訴訟を取り下げる。
2011年7月	①の請求に関して、支給されなかつた休業補償給付期間に関する審査請求が却下される。 理由：2011年3月の訴訟取り下げで、処分は確定している。
2012年2月	②の請求のうち通院日のみを支給決定。
2012年4月	①の請求に関して、支給されなかつた期間に関する再審査請求が棄却される。 理由：本件審査請求は適法と判断される。しかし、軽作業を含めた一般的な労働ができるないと判断されるまで請求人の症状が悪化していたとみることは困難。
2012年10月	札幌地裁に①の一部期間の保険給付等不支給決定の変更を求めて、国を相手に裁判を提起。 ②の請求のうち支給されなかつた期間に関する審査請求が棄却される。 理由：本件疾病が業務上の事由により憎悪し、再度就職できなくなるような出来事の確認はできない。通院日以外の日において、短時間の軽作業も含め就労が不可能であったとまでは認められない。
2012年12月	1) 精神部会座長意見 ア、適応障害は、ストレス因に暴露されることによって症状が悪化し、解放されると症状が軽快する。 イ、症状の持続期間は、通常6ヶ月を超えない。2年以上症状が持続するようであれば患者の精神的な脆弱性を考慮せざるを得ない。 2) 選挙事務所の勤務により、フラッシュバックを起こし、体調不良があつたにせよ、本件疾病は、症状の波があるとする医学的知見からして、就労可能な範囲内の症状である。 ②の請求のうち支給されなかつた期間に関する再審査請求が棄却される。
2013年11月	理由：軽作業も含めた一般的な労働ができないほど請求人の症状が憎悪したとみることはできない。
2013年5月	札幌地裁に②の期間の保険給付等不支給決定の変更を求めて、国を相手に裁判を提起。
2015年3月	①の行政訴訟の勝訴判決が言い渡される。 「労働することができない」との要件を充足しないことを前提とする本件処分は違法であつて、原告の請求は理由があるからこれを認容すべきである。」
2015年6月	国側が②の期間に係る休業補償給付を支給するものと決定し、後続の裁判を取り下げる。

担当者が男性であつたり、相談担当者と加害者に優越的関係が存在していたり、加害者が雇用主という場合もある。相談者が、相談したことでの不利益が生じるのではないかと不安を与える要素を排除しなければ、本来の相談窓口の機能を果たすことはできない。

私は労災が棄却され続けるなかで、セクハラの被害実態に対する無理解を強く痛感した。

退職することできなかった。

記憶のないなかで「ナイフ」と「ロープ」を購入し、自分の命を守るために、退職を決意した。前述したとおり、退職して以降も、人間らしい生活を送ることさえできない状態で、それでも労災が認定されなかつたのである。労災は、誰のためにある保険制度なのかという疑問ばかりが大きくなつていつた。

最後の砦である再審査請求も棄却され、残された道は一つ、国を相手に裁判を提起することだつた。裁判に踏み切るか、ここで諦めるか、思いは揺れた。セクハラ被害だけでなく、会社の対応や労災申請で負つた傷も深く、これ以上、傷つきたくないという思いもあつた。

私の決意を後押ししたのは、日記にあつた「心は死んでいるのに、体は生きようとしている」という言葉と、私のようにセクハラ被害に遭つた当事者の声だった。

「香さん、人はどん底まで落ちたら這い上がるだけだ」というけど、今が、どん底なの? それとも、まだ、底があるの?」「私が死んだら、労災は認められるの?」

「加害者が同意だと主張していて、強姦された証拠がないと言われた。人目のつかないところで被害に遭つて、証拠があるわけがない。安全であるはずの職場で、女性労働者は、ICレ

コーダーを持ち歩かないと働けないので?」

多くの被害者は、セクハラ被害によって、働く権利を奪われ、経済的困窮だけでなく、精神的後遺症によつて、当たり前の日常を奪われ、「命の綱渡り」をして、一日一日を生き延びて

会社は、私が退職したことでのもなかつたことにできたかもしれない。加害者も仕事を奪わることはなかつた。しかし、私は退職をしても、なんの救済もされず、再就職もできず、被害のただなかにとり残されたままだつた。仕事にやりがいを感じ、元気に働いていた私が、社会から取り残されて排除されていつた。

私は闘うことを選んだ。二〇一〇年一月二〇日、日本で初めてセクハラ労災で国を相手に裁判を提起した。この裁判は、国側が判決を待たずして労災を認めたことで、翌年三月に訴訟の取り下げを行なつた。

セクハラは労災の対象になつてはいるが、セクハラという職場での性暴力に対し理解がなく、明確な基準が設けられていなかつたことが多くの被害者を苦しめてきたのである。

4 立ち上がった女性たち

私が行政訴訟を提起したとき、全国組織の女

性団体「NPO法人全国女性シェルターネット」「NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会」「働く女性の全国センター」、そして全であるはずの職場で、女性労働者は、ICレ

労災行政訴訟呼びかけ団体」を結成した。

その団体の働きかけにより、厚生労働省で開催された「セクシユアルハラスメント事業に係る分科会」への道を開き、被害事態に即した、被害者の経験則が反映された労災認定基準見直しを実現させた。これは女性たちの粘り強い運動の成果である。

私の被害は私だけの問題ではなく、社会的な問題だつた。退職際に手にした小さなカードが大きくなつねりとなり、国を動かした。あの時の鳥肌が立つような感動は、今の私の原動力になつてゐる。

5 残された課題

セクハラ労災の認定基準が見直されたのは、大きな一步だつた。しかし、課題は山積している。

厚生労働省の統計では、二〇〇四年度から二〇〇九年度まで六年間で労災申請が棄却された七七件のうち、その後の認定基準の見直しによつて労災が認定されたのは二三件にとどまつていた。新基準が運用され、決定件数は増えているが、五割程度にとどまつていて、約半数は、棄却されている。第三者機関を設け、セクハラ労災の運用に関する事後評価の実施は急務であ

表3 精神障害者の出来事別決定および支給決定件数の推移

出来事の類型	具体的な出来事	平成23年度			平成24年度		
		決定件数	うち支給決定件数	決定件数	うち支給決定件数	うち自殺	うち自殺
		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺
6、セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	17	1	6	1	45	0
出来事の類型	具体的な出来事	平成25年度			平成26年度		
		決定件数	うち支給決定件数	決定件数	うち支給決定件数	うち自殺	うち自殺
6、セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	52	0	28	1	47(47)	2(2)
※（）内は女性の件数							
※自殺は、未遂も含む。							
※厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」参照。							

私は、労災が認定された以降に二度にわたり休業補償給付の不支給決定の変更を求めて、セクハラ労災では前例のない行政訴訟を提起した。二〇一五年三月に勝訴判決が言い渡されたが、セクハラへの理解がないがゆえに、本当に過酷な鬭いだつた。裁判を提起するにあたっては、「制度上、これが限界だ」「強姦されたわけでもないのに、ここまで症状が悪くなるとは思えない」という声もあった。「制度上限界」であれば、実態に即して運用されるように、制度を変えなければならない。「強姦されたわけではない」という被害の過小評価は、「セクハラとは、性差別である」という認識の欠如によるものである。私が、再び裁判を提起した背景には、こうした誤解や偏見を可視化したいという思いもあつた。労災申請から行政訴訟までの表2の二〇一二年一二月では、「1)精神部会座長意見、イ、症状の持続期間は、通常六ヶ月を超えない。二年以上症状が持続するようであれば患者の精神的な脆弱性を考慮せざるを得ない。」と記載されている。性暴力は、ケガなどとは違つて、加害者や被害に遭つた場所等から離れたからといって、単純に回復していくわけではない。しかしながら精神部会の見解では、「患者の脆弱性」をあげている。これは、被害者非難にもつながりかねない。性暴力による精神的後遺症に関して知見のある専門医の配置が必要である。被害者的心身の状態をもつて判断されなければ、適正な労災の運用は困難である。

私は、労災が認定された以降に二度にわたり休業補償給付の不支給決定の変更を求めて、セクハラ労災では前例のない行政訴訟を提起した。二〇一五年三月に勝訴判決が言い渡されたが、セクハラへの理解がないがゆえに、本当に過酷な鬭いだつた。裁判を提起するにあたっては、「制度上、これが限界だ」「強姦されたわけでもないのに、ここまで症状が悪くなるとは思えない」という声もあった。「制度上限界」であれば、実態に即して運用されるように、制度を変えておかなければならない。「強姦されたわけではない」という被害の過小評価は、「セクハラとは、性差別である」という認識の欠如によるものである。私が、再び裁判を提起した背景には、こうした誤解や偏見を可視化したいという思いもあつた。労災申請から行政訴訟までの表2の二〇一二年一二月では、「1)精神部会座長意見、イ、症状の持続期間は、通常六ヶ月を超えない。二年以上症状が持続するようであれば患者の精神的な脆弱性を考慮せざるを得ない。」と記載されている。性暴力は、ケガなどとは違つて、加害者や被害に遭つた場所等から離れたからといって、単純に回復していくわけではない。しかしながら精神部会の見解では、「患者の脆弱性」をあげている。これは、被害者非難にもつながりかねない。性暴力による精神的後遺症に関して知見のある専門医の配置が必要である。被害者的心身の状態をもつて判断されなければ、適正な労災の運用は困難である。

労災が果たすべき本来の役割に立ち返り、セクハラ被害者の救済と社会復帰の促進のために、被害者の経験則に沿つた明確な基準を設けることが急務である。

おわりに

今、この瞬間も、かつての私のように、死ぬこともできず、生きることも辛い毎日を生き延び、命を繋げている被害者がいる。表3で紹介した労災の支給決定数の推移の件数は、単なる数字ではない。命の数である。性に対する暴力は、心を殺し、人生を奪う。

私は二〇一一年、「パープル・ユニオン」を設立した。広く労働相談を受けているが、セクシュアルハラスメント事案は、後を絶たない。被害者が退職を余儀なくされ、加害者は仕事を失うことなく働き続けている。雇用主もまた、社会的責任から免れているのが現状である。日本の格差社会が、さらに被害を深刻化させていく。被害者の経験則に沿つた法整備の必要性を痛感している。

また、現在、私は「女性と人権全国ネットワーク」の共同代表の一人として活動の幅を広げている。当事者こそが専門家であると思つている。私たち一人ひとりの声が社会をえてきたのも事実である。今こそ私たち当事者が主体者となつて、社会的課題の解決に取り組む必要があると思っている。

(さとう
かおり)