

# #MeToo 運動の拡大

## 性平等な労働現場のために

整理：ユン・チャホ（韓国労働社会研究所 研究員）

発表：キム・スギョン 全国民主労働組合総連盟・女性局長

ユン・ウンジョン 全国保健医療産業労働組合・政策局長

ファン・スオク 韓国労働社会研究所・研究委員

司会：イ・ミョンギユ 韓国労働社会研究所・副所長

\*この文章は韓国労働社会研究所 136 次労働フォーラムでの発表内容を筆写して、要約したものです。

イ・ミョンギユ（韓国労働社会研究所副所長）：様々な領域で性暴力被害者の告発が続いています。それを見て感じたのは、韓国社会に、性暴力に対しての法的な手続き、あるいは組織レベルでの保護がある程度でも準備されていれば、マスコミや SNS にこの程までに多くは出てこないだろう、ということです。それでも韓国社会は 1990 年代以後に、性平等あるいは性暴力に対する制度を作ってきましたし、また、特に労働組合も過去『100 人委員会』の告発以後の反省をによって、制度的な次元での努力を傾注してきたとも評価できるでしょう。もちろんこれに対する反応や評価は違うかも知れません。

韓国労働社会研究所は、労働組合の内部で、性暴行または性平等に対して、制度・組織・文化・実践的なレベルで、果たしてどの程度の対応と活動をしてきたのかを点検してみようと、この場を用意しました。これを通じて、労働組合に要求される役割と課題は何か、一方、海外の事例から、何かしら政策的・制度的に補完できるものを見付けることができるか、点検してみようと思います。

今日のこの場で、統一された制度的な課題を見付けて、それをもう少し影響力があるように発揮できる、そういった摸索ができれば良いのですが、ひとまず集まって、このテーマに共感し、意見をまとめていく過程自体が重要でしょう。今日発表する方たちを一人ずつ紹介して、提案に移ることにします。最初はキム・スギョン民主労総・女性局長です。次はユン・ウンジョン全国保健医療産業労働組合・政策局長が来られました。次はファン・

スオク韓国労働社会研究所・研究委員が発表します。

## [発表 1]

キム・スギョン(民主労総女性局長)：はい。こんにちは。現在、MeToo によって性暴力に関連した議題が非常に多く出てきていますが、同時に労働組合の内部でも、女性労働者の実態を本格的に見ていこうとする動きも出てきたところですが、本来『3・8 女性の日』が終わると少しゆっくりする時間ができるのですが、この頃は毎日毎日を本当に忙しく過ごしています。

民主労総で検索すると、今でも簡単に出てくる関連の検索語が『性暴力』だと言われます。民主労総は『性暴力加害組織』という烙印を抱えて過ごしてきましたし、率直に、そのような視線を特別に否認することはありませんでした。本当にそう考えて、反省のための努力を同時にしていました。組織的には 10 年以上を緊張感を持って過ごし、私は民主労総に来て 5 年目ですが、その間ただの一瞬でもこのことに関して緊張感を解いたことはありません。今日はその歴史を一度お知らせしようと思います。

## 100 人委員会以後の民主労総、緊張と反省の歴史

発表の提案を受けた後、どのように話を伝えなければならないかを考えて見ましたが、民主労総が組織革新をする契機となったのは、多くが性暴力事件であったということが分かりました。私が入る前にあったことも多くて、話すのが難しい部分もありますが、『100 人委員会事件(訳註)』が民主労総を一度大きく揺るがし、そして 2008 年のキム・○○性暴力事件、そして何年か前にあった蔚山東区本部長の性暴力事件が、組織を緊張させる事件でした。100 人委員会での暴露と勇気の運動の伝統が『メガリア運動(訳註)』以後、組織内の性暴力事件に対する証言、そして今の時期、韓国社会の『#MeToo 運動』の基礎になったのではないかと、このように考えています。

口註) 運動社会の性暴力根絶 100 人委員会は、2000 年 7 月から 2003 年 10 月まで活動した匿名の集まり。この委員会は大学総学生会、労働組合、社会運動団体で行われた女性に対する男性の性暴力事件を調査し、17 人の性暴力加害容疑者を「運動社会の性暴力加害者名簿」という名で公開する。これはいわゆる社会運動、労働運動、人権運動陣営の内部に激しい論争を呼んだ。特に議論を呼んだのは、性暴力や性暴力疑惑事件を公開し、「被害者中心主義」という観点を採用したからである。

訳註) メガリア (Megalia) ないしメガリアン (Megalian) は、大韓民国のコミュニティ・サイト。電子掲示板のミソジニー (女性嫌悪) の対抗サイトで、フェミニズム関連のウェブサイトであることを標榜して活動してい

る。一部では、代表的なミサンドリー（男性嫌悪）サイトだと認識されている。

100 人委員会事件の後で、民主労総が先ず何をしたかと言うと、「性暴力と暴言・暴行禁止と処罰に関する規定」を作りました。2003 年に制定して以後、3 回の改正を行いました。概念に対する変化もあり、手続きの流れに対する改正もあり、今後も修正しなければならない点もありますが、規定が作られた以降、性暴力、二次加害の禁止、被害者中心主義、真相調査委員会と、今までは扱い慣れていなかった概念が、今は DNA に刻印されたと言うことができます。

キム・〇〇性暴力事件については、民主労総は、この事件は個人の性欲や逸脱とは関係なく、組織内の性差別と強姦文化に起因したものだ判断しました。この点が以前の 100 人委員会とは違っています。それと同時に、これを制止するために、△労働組合の性平等に関する議題発展のための研究、△労働組合運動の家父長的な文化とその克服方向、などの研究を行い、2011 年の性平等委員会の設置に繋がります。民主労総の組織内の性認知的（訳註）な意識を高め、大衆的な性平等な組織文化を拓けることが目的でした。しかし、性平等委員会は組織診断報告書を 1 回出した後、有名無実化してしまいました。女性委員会の担当者、性平等委員会の担当者の 2 人に 1 人は代わり、その後、性平等委員会の活動は民主労総から消えました。

訳註）性認知的観点とは、各種制度や政策に含まれる特定の概念は、特定の性に有利か、不利か、性に対する固定観念が介入されているかなどの問題点を検討する視点。

## 組織内フェミニズム議題の成長と縮小

もう一つ、私たちが内部の反性暴力運動をみる時に重要なのが『女性代表性』に関する問題です。民主労総は 1997 年に女性委員会を作り、2003 年度に民主労総と民主労働党が女性割当制を導入します。この時が、実は民主労総・女性委員会の全盛期でした。民主労総の女性代表性が直ちに民主労働党の女性代表性に直結され、政治的に進出できる契機になったのです。実際にその時期が、少しの間ですが、民主労働党と民主労総の中でフェミニズムの議題が拡張されました。しかし余り長く続かず、間もなく狭まりました。突然、労働組合内の女性の活動が縮小されたりもしました。進歩政党の分党以後、女性たちの進出が挫折した後から、民主労総の中でも女性のリーダーとしての役割が同時に縮小されたという感じを受けたのかも知れません。とにかく、そんな中で変化を模索しなければならない時期を迎えました。

丁度その時期に『キム・〇〇性暴力事件』が発生したのです。これを契機に民主労総内部での女性のリーダーシップと組織文化を反省することになったのではないかという気がします。そして真にその事件は、民主労総の結成以後、約10年間ずっと走ってきた家父長的な組織文化と女性嫌悪を全面的に明らかにし、反省する契機だったと見ることができます。もう一つは、同時に、組織内での性暴力の後続措置を履行する過程で、党派の構図に遮られた疎通と、民主主義の不在を見ることになりました。結果的には、この時期が実に民主労総内の性平等拡大のための摸索の時期ではなかったかと思います。この時に提起されていた多くの問題意識が、今、そのまま組織の中に定着しました。別の見方をすれば、悪貨が良貨を呼び起こしたのだと見ることができます。

現在、民主労総の女性組合員は30%で、非正規職が40%です。だから今この時期には女性割当制による30%というものは、私たちには何の意味もありません。30%割当に閉じ込められず、今は(女性)代表性と可視化のための計画を、もう一度新しく出さなければならぬ時期です。真にその道筋として、性平等の組織文化を構築することが課題になりました。

#### 加害者の組織であり被害者の組織、そして連帯の支持者

今思えば、民主労総はこの間、自らの正体性が特定されていなかったようです。とりわけ性暴力事件だけを見た時、性平等な組織文化の定着に対して、各自の理解とその道筋については様々な意見が存在しますが、具体的な姿がキチンと描かれていません。

この数年間の民主労総の状況を見ると、広い意味での暴力についても直視する態度が生まれたようです。以前は本当になに、準強姦、強姦未遂、性暴力、強姦のレベルだけを暴力だと考えて、ただ組織内の危険な事件としてだけ見ていました。しかし今は、内部で発生している様々な暴力の地点から見る目ができるようです。もちろんセクハラのようなものは依然としてあります。主に対象は女性です。そしてその対象が、労組幹部、労組事務局の活動家から連帯組織の活動家にまで、少し多岐にわたっています。

様々な種類の性暴言があり、その中には以前では何ともなかったのに、今は私たちの中にある女性を卑下するイメージとその意味を認識して、問題視されることがあります。例えば、組合員を『おばさん』と呼んで、懲戒委員会に上げられるケースもあります。そして業務での性差別が依然としてあります。特に、女性が専門に担当している仕事、例えば総務の業務に対する無視は相変わらず在ります。傘下の組織に行くと、女性は内勤業務、男

性は外勤業務に分けられたりもしています。事務局内の暴言・暴行もあります。最近、事務局内の暴言・暴行を職場のイジメの領域として見る視線が出て来ました。だから、他の人がビックリということです。本当に私たちの中では既に『フェンス・ルール(訳註)』が若干適用されています。女性たちと会うことは、とても息苦しい。そんなことがあります。

訳註) 意図していない性的議論の発生を避けるために、男性が自分の妻を除いては他の女性と二人きりで食事をしない、などの個人的な信念や行動様式。

一方では、職場の中で、労働組合がこのような問題解決の当事者として登場するケースもあります。なので、実は、民主労総の組織は加害者であり、被害者であり、または助力者・連帯支持者として、多重の自己認識を持っていたということです。

### 共同体の中での解決、被害者の生存と経験の共有のために

こういったことを確認してみると、私たちがしなければならない役割、労働組合の役割、私たちが反省し、顧みなければならない地点を、少し多めに見たようです。私たちは取り敢えず、共同体内での解決を優先的に考えます。私はこれが発展している地点だと考えるのですが、組織中で説得して、解決していく過程がとても重要です。重要だとする理由の第一は、真に被害者の生存が可能だということでしょう。内部の支持者がいるということが確認される瞬間が、被害者を組織の中に残るようにさせます。もちろん最後まで上手く整理できたのに、被害者が内部で生存できないケースも多くあります。しかし、少なくとも別の空間で新しい出発ができるようにできないものか、と思います。その同志が、私たちの中でも外でも生存できる条件を作るのが、実は、私たちが内部で解決しなければならない理由です。

二番目は、共有の経験が重要だからです。今回『アン・ヒジョン事件(訳註)』の後で、民主党は直ぐに懲戒して終わらせたではないですか。私たちには、今はそれは通用しませんね。直ぐに懲戒しません。辞職届けを受け容れず、無条件に手続き経て、内部処理します。全ての過程を組織が一緒に全部見ます。そうすると一方から「余りに残忍ではないのか。辞表を受け取って終わらせろ」と、だから受け取らないのです。最後まで、すべての真相調査を行った後、最後に解雇します。この過程を組織が共にするということは、その共有の経験を私たちが持っているか持っていないかは、とても重要です。

口註) 2018年に忠清南道知事の公報秘書だったキム・ジウンが、アン・ヒジョン知事に8ヶ月間にわたって性暴力とセクハラを受けたと暴露し、アン・ヒジョン知事が性犯罪の容疑で起訴された事件。被疑者アン・ヒジョンはキム・ジウンとの不倫関係と一蹴し、性犯罪を否定した。

## 労働運動の中にフェミニストの主体が登場

これが可能になった変化の地点がありますが、私たちの中にフェミニズムの主体が多く形成されたということです。以前からもずっと積み重ねられてきた歴史がありますが、多くの活動家が、実は女性委員会の活動をしていましたが、党に行ったり、または組織での様々な性暴力事件によって離脱するといった経験の歴史がありました。2015年から『講師団養成教育』を行ったのですが、組織を大きく変化させ、主体形成にも大きな役割を担いました。取り敢えず、事件に対する対応力がすごく強くなりました。中では様々な経験が共有されたのですが、今は亀裂ができました。

このような面から見ると、最近は事件の申告受付が非常に増えていますが、実は、事件が突然多くなったのではなく、むしろ話のできる空間が広がったのではないのでしょうか。そして、内部がもう少し安全だと感じられる傾向ができたのではないかと思います。私は申告率が高まったということは、むしろ青信号だと思っています。真に今が、組織を変えられる分岐点になっていると思います。それでも依然として性暴力が根絶されたり、なくなることは厳しい状況ですが。

民主労総が講師団の養成教育をし、内部の変化が早く起こるようになったのは、外部要因が同時にあったからです。『メガリア運動』が起こった時、私たちが丁度1期の教育を始めた時で、『江南駅女性嫌悪殺害』が起こった時が2期の教育をする時でした。これを組織が一緒にしました。フェミニズム問題に付いて行ける力ができ、内外から互いに影響を受けたことも大きな効果だったようです。

今は、講師団の活動であったりフェミニズム活動家の活動が、教育だけに限定されるのではなく、内部の文化を変える方向に少しずつ変わっています。私は何よりも、性暴力の防止と救済内容を定めた2016年の保健医療労組の産別協定は、本当に驚くべき発展だと思います。それをモデルにして、公共輸送労組とか金属労組が団体協約の内容を整備しています。以前は性暴力だけは死ねという場だ、という非難を時折聞きました。他の話は聞かないけど、性暴力の話が出てきた時だけは聞く耳を持っているということです。しかし、最近では変わりました。内部の活動家がきちんと対応していますが、それまでは大変な苦勞をした、という話も少しずつしています。労組が変わりつつあるということは、重要なジェンダー権力の再構成が可能だということです。

最近女性たちの労組がたくさん組織されています。パリ・バゲットは85%が女性でしょ

う。今の金属労組ソウル本部の場合は、カサン・デジタル団地で組織されている女性たち  
がかなりたくさんいます。組織内の主体が 2000 年代から少し変わってきていますが、今が  
もう一回の革新の時期だと思います。

## [発表 2]

ユン・ウンジョン(全国保健医療産業労働組合政策局長)：こんにちは。全国保健医療産業労働  
組合の政策局長のユン・ウンジョンです。近頃社会的な 이슈 になった『MeeToo 運動』  
が、今は文化界から政界にどんどん拡がっていて、私たちも毎日数十通の電話を受けてい  
ますが、病院の職場はこの頃は静かなのか、という質問をたくさん受けます。2017 年 11  
月に<sup>ソクシム</sup>聖心病院事態(訳註)が勃発したことで病院の職場を無視することができず、MeeToo 運  
動によってもっと多くの事件が争点にされるのではないかという、報道機関と社会の「知  
りたがり病」を誘発することになりました。

訳註) 病院の文化祭などで、看護師などに扇情的な踊りなどを強要した事件。

私たちは今年の 3・8 女性大会を前に、病院職場内の MeeToo 運動を拓げるために「私も  
今は話せる」と言って、この間、患者や保護者、または医者たちから受けた性的悪戯・セ  
クハラについて<sup>いたずら</sup>告発する場を持ちました。そして「私たちの職場では性暴力をゼロにしよう」というピケ・デモをし、そして『認証ショット』を撮ったりもしました。

昨年の聖心病院事態で見られるように、病院でのセクハラ・性暴力事件は様々な形で起  
こります。類型も色々で加害者も色々です。公共病院も民間病院も関係なく、体育大会や  
忘年会、または歓送会といった病院の行事に、主に看護師がたくさん動員されます。その  
理由は、病院の人数のうち 80%以上が女性で、60%以上が看護師だからでしょう。主に 20  
代と 30 代の看護師が多くいます。20 代と 30 代の看護師が多いということは、離職率が高  
いということです。看護師は各部署で、部署長の指示によって、背の高さとスタイルに対  
する評価を聞き、勤務時間以外、或いは休日にも出てきて、踊りや歌の練習をしなければ  
なりません。踊りもただの単純な踊りではなく、性的な羞恥心や侮辱感を覚えるほどの扇  
情的な踊りを強要し、衣装も身体ができるだけ露出するような服を強要したりもします。  
それで、そこに動員される看護師のほとんどが、「私はまるで喜ばせ班だ」「私はこんな  
にまでして病院勤めをしなければならないのか」、といった恥辱感のために辞めたり、時  
にはうつ病で精神科の治療を受けたりもします。

## 病院産業のセクハラ・性暴力の実態

またこれとは別に、病院は24時間回転しているために、看護師が三交代で患者の傍でケアをしますが、その過程でも看護師が性的な対象になったりします。毎年、私たちが保健医療労働者の実態調査を行っていますが、昨年の実態調査によれば、回答者2万8663人の中で、2288人(8%)がセクハラ・性暴力に遭ったことがあると答えましたし、この中では、看護師の職種が1727人(10.5%)で最も多く、勤務形態では三交代の勤務者が1581人(11.0%)と調査されました。全体的なパーセンテージは低いのですが、数を見れば相当多くの被害者が発生しているということが確認できます。

セクハラ・性暴力の主な加害者としては、患者(71.2%)が最も多く、医師は14.1%です。しかし、病院職場でのセクハラ・性暴力の被害者は、垂直的な権力構造の中で、自分たちが遭った被害を積極的に解決できずにじっと我慢して耐えたり、離職したり、薬品に依存したり、という方法で、自らが困難を一人で解消してしまっているということを、必ず同時に考えなければなりません。実態調査の結果によれば、労働組合に知らせて積極的に解決するという比率は1.3%にしかありません。自分で我慢して耐えるという意見が77.4%です。

先ほど申し上げた通り、患者と保護者が主に加害者として登場していますが、この場合、患者は看護師には絶対的な『甲』の立場です。好きな時に性的な悪戯とセクハラをしても、不親切や不満に化けて、事件を隠したり甘受してしまうので、問題提起をしたくてもできなくなります。結局は、被害者自身が孤立するというのが日常です。

医師と看護師との関係でも、看護師は病棟や外来診療室、応急室、手術室で、いつでも性的な悪戯とセクハラに遭います。しかしその問題を積極的に解決する前に、加害者がどんな懲戒を受けたか、あるいはどんな措置を受けたかを確認する前に、被害者が自ら黙って病院を離れることが多いのです。その理由は、民間病院の場合、医師を探すのが難しいからで、大学病院、特に私立の総合大学病院の場合には、診療課長の人事権は病院長にはなく、大学側にあります。だから真相調査委員会が開かれて、病院長がその医師を懲戒をしようとしても、学校側の人事委員会が再び開かれて、真相調査委員会も再度行われて、教授を簡単に懲戒できない構造にあります。その過程で、被害者はずっと孤立して苦しみ、辛い目に遭うことになります。

## 保健医療労組の対応、専門家の養成・教育・組織文化の改善



そこで私たち保健医療労組は未だに少し不十分ですが、このような問題を解決しなければならぬという思いを持って、色々な方策を押し進めています。第一に、性平等専門家の養成です。先ほどキム・スギョン局長が言われたように、「助力者が共同体の中に居さえすれば、被害者が残ることができる」という考えを持って、性暴力の専門家を養成しています。

二番目は教育です。病院オーダーメイド型の性暴力教育を実施し、性平等教育マニュアルを製作して、被害者の保護と支援、そして予防をしようという趣旨で進めています。そして全支部で性平等専門の名誉雇用平等監督官を選任して、平常時のセクハラ・性平等教育と同時に、事件が発生した時は早期にその事件を処理し、調査できるようにする内容を今年は決めました。組織文化の改善も進めています。

もう少し詳しく申し上げます。先ず、最初の段階の『性平等講師の養成課程』です。これは、実際には迂余曲折が多かったのですが、民主労総・女性委員会が主管になって、私たち自らが講師を養成して、私たちの職場の教育は私たち自らがするのが正しいのではないか、という趣旨のもとで作られました。保健医療労組は昨年までに14人の性平等講師を排出しました。もちろん辞めた人もおられますが、講師の方は現在、地域本部やそれぞれの支部に入って部署別の性平等教育を実施しています。そして病院で性暴力事件が発生した時は直接入って行って、現場調査の役割を一緒にしています。

二番目の段階は、2016年から私たちは3大キャンペーンを行っています。『労働尊重』、『患者尊重』、そして『職員尊重』という3大キャンペーンを通じて、私たちは産別中央交渉で「暴言・暴行・性暴力対応マニュアル」を労使合意によって創り出しました。今は全支部で活用されるように推進しています。

そして三番目は、昨年『組織文化改善』に関するタスクフォース・チームを設ける前に、私たちの内部のある地域本部で、支部長が事務局の幹部を暴言・暴行して、職場内でイジメを行った事件がありました。この事務局幹部は活動家で、責任感を持って極めて活動的に役割をよくこなし、非常に能力のある幹部だったのですが、数年間繰り返された暴言とイジメのせいで結局は辞職し、現在でも精神科の治療を受けています。事務局幹部一人ひとりを養成していくことは非常に難しいのですが、その間に上手く育てた幹部をこのようにして失うのは、本当に組織の積弊だという思いで、役員会議と委員長決断の下に、私たちの組織内部にどんな問題があるのかを診断して、改善方法が何かを導き出し、私たちから変わろうとして、そのような動きをしました。このようなレベルで『組織文化革新

TF チーム』を構成しました。組織文化の実態と改善方案に関する実態調査をし、その結果を持って「組織文化革新 10 大実践課題」を選定しました。

そして私たちには、昨年まで女性委員会や性平等委員会がありませんでした。病院が代表的な女性職場だと言いますが、私たちが女性の活動を力強く進められず、色々な問題がありました。組織文化の革新をしようとすれば、性平等委員会を創り出さなければならぬと考えて、今年、私たちは MeeToo 運動が展開される前に、性暴力委員会を先に創り出しました。性平等委員会は、既存の役員でない常設の委員長が責任を負う構造として作り、委員長が力強く引っ張っていけるように準備しています。性平等委員会の最初の目標は、各地域本部別に性平等委員を選出することです。

### 団体協約の改善と組織革新のための課題

そして今年の団体交渉の内容を 14 人の性平等講師が分析をしてみたところ、性差別的な条項があちこちにたくさん隠れていたということです。一つの例としては、『慶弔時休暇』が挙げられます。母系か父系かによって変わります。実の祖母が亡くなれば二日の慶弔休暇を取れるが、母方の祖母が亡くなっても休暇がないのです。そこで、このような条項を私たちが一つひとつ掘り起こして、今年交渉する時に、支部別交渉ですべて修正しようとしています。

驚いたのは、この間で時代が変わったのに、協約の内容が変わったものが殆どなかったことです。昔に使った内容がそのままなものが多いのです。育児休職であったり、産前・産後・出産休暇の法制度が少しずつ変わっているのに、協約を修正していない支部が結構ありました。そこで、この部分についても修正しようとしています。労働条件と賃金も重要ですが、女性労働者が必ず享受しなければならない、また保護されなければならないものは、必ず改善しようとしています。労働組合であれば、性差別があってはいけないでしょう？

最後に申し上げたいことは、保健医療労組は代表的な女性職場なので、私たちの役員の中には女性が多いと思います。少なくとも、おおよそ 50%にはなるとおられるでしょう。実際、支部長の場合は女性が 40%程度です。役員も、委員長は女性ですが、今のところは役員と地域本部長を含んで、女性の比率は 30%程度にしかありません。特に、地域事務局の幹部の場合、地域本部は『組織活動』をしなければならないので、男性が大変好まれました。私が驚いたのは、女性が地域本部長であるのに、組織担当者には男性を希望されま

す。このような文化も少しは変わらなければならないと考えます。地域事務局の男女の性比を見ると、男性8対女性2程度になるでしょうか。そうしてみると、地域事務局の女性幹部は相当にシンドくて、特に、望まない酒の席にも呼ばれたり、またそれが組織事業団の仕事であれば、全てのものがその中でなされ、セクハラもそのまま曖昧にされる、そういった文化があるので、今年は保健医療労組の組織文化の革新のために、もう少し力強く、熱心に努力してみようと思っています。以上です。

### [発表 3]

ファン・スオク(韓国労働社会研究所研究委員)：前のお二人から良いお話を聞きました。現場で性平等のための実践がどのように行われていて、特に労働組合がどんな役割をしていて、どんな役割をしなければならないのかについての話を聞いて、私たちの労働現場が大変変化したということを感じ、この変化は今が始まりという感じを受けることになって、本当に良かったです。私は現在拮がっている MeeToo 運動の法的な争点は何で、私たちはどのように変わらなければならないか、また、政策的にどのように変化を与えられるのかについて話します。

### 職場内セクハラに対する実効性ある制度の不在

最初に、職場内セクハラの部分があります。職場内セクハラに関する我が国の法制は、第三者に対するセクハラ防止の義務を使用者に賦課する外国の法制と比較しても、大きな問題点はありません。それでも韓国で職場内セクハラ問題が蔓延するのは、男性中心的な組織文化によって、セクハラ概念に対する明確な認識が不足し、組織内でセクハラが発生した時、被害者を保護して問題を解決するためのシステムが不在なためだと考えます。女性労働者会の調査によれば、雇用労働部に受け付けられた職場内セクハラの内情事件は、2012年の249件から、2016年の556件に、2倍以上増加しました。それでも検察の起訴件数はこの5年間で9件に過ぎず、是正措置もほとんどが行政終結である『陳情取下げ』または『是正完了』として処理されました。従って実質的な被害者救済がキチンと行われていない状況であるということです。

職場内でのセクハラ・性暴力事件は、加害者と被害者が同じ空間にいるケースが多いので、速かに加害者と被害者を分離して、被害者に不利な措置が発生しないように被害者を支援する体系がどうしても必要です。職場内セクハラの救済のために名誉雇用平等監督官

制度を運営していますが、実効性が大きくないのが現実です。名誉雇用平等監督官は、職場内セクハラが発生した時、被害労働者と相談して、法の違反事実の確認した後、使用者に制度改善について建議したり、監督機関に申告することになっています。それでも「名誉雇用平等監督官運営規定」を見ると、実質的に監督ができるどのような権限も与えられていません。実質的な運営がキチンとされていません(註1)。職場内セクハラの場合は、もちろん当然に司法による処理が後に付いてくるのですが、組織内の迅速な対処が非常に重要なので、組織内で実効性のある対処システムがどうしても必要だと考えます。

註1) 名誉雇用平等監督官の委嘱現況によれば、委嘱事業場の数自体が極めて少なく、女性の比率(25.6%)も低く、労働組合の幹部や社員クラス、組合員の比率が約26.6%と非常に低くなっている。労働者を保護したり代弁することができないのである。

### 『非同意姦淫罪』条項が導入されなければ

次に、刑法上の強制わいせつと強姦に関する部分ですが、実際、この部分は法を改正しなければならない必要性が大きい部分です。現行法によれば、強姦罪は『暴行・脅迫』を構成要件として規定しています。被害者の抵抗を「顕著に」困難にさせるほどの強力な暴行・脅迫と、被害者の強い抵抗や逃亡を遮るなどの行為が伴わなければならないという『最狭義説』の考え方を採っていて、「顕著に」というこの単語一つがものすごい重さを持って、事実上多くの被害者が司法システムの中で救済受けられなくさせられている状況です。裁判まで行くこともできず、証拠不十分で『無嫌疑』処理されたり、そうでなければ不起訴処分に……、そのために検事が事件を捜査した後、裁判に回付しないと判断をするケースが多いのです。従って、加害者が合意による性関係だったと主張する場合に、被害者が同意せずに積極的に抵抗したということを、被害者が立証するようにさせられる状況に置かれています。これを立証できない被害者は性関係に同意したと看なされ、逆に誣告罪<sup>ぶこく</sup>で告訴されるケースが発生することになります。

しかし、同意しない性行為は性暴力という認識は、既に社会的に広く認識されており、既にアメリカやイギリス、カナダなどでは『同意を求めず強制的に性行為をすること』を強姦と規定しています。従って、現行、韓国で何らかの暴行・脅迫が伴わなければ性暴力と認定しないのは、非常に時代遅れの判決ですから、『非同意姦淫罪』<sup>かんいん</sup>の導入が必要です。非同意姦淫罪というのは、被害者が明確に同意していない状況で行われる性関係、すなわち、暴行・脅迫の証拠が必要でない状況で、私が同意しなかったということだけが明確で

あれば強姦罪で処罰ができる、そのような解釈が導入されなければなりません。

一方、『アン・ヒジョン事件』のようなケースでは、加害者が合意した性関係を主張しているために、強姦罪では起訴されにくい状況です。私は正確には分かりませんが、弁護士が主に起訴を求めているのは、業務上の偽計・威力による強制わいせつと強姦になっているようです。業務上の偽計・威力による強制わいせつや強姦は、通常の強制わいせつや強姦と違い、両当事者の間に、業務または雇用その他の関係によって、一方の保護・監督を受ける関係がある場合に成立することになり、従って特例法によって加重処罰をすることになります。文化界、芸能界から出ている『MeeToo』は、これに属するケースだと考えれば良いでしょう。MeeTooに参加している現在の多くの被害者がこれに該当するというのは、それだけ偽計と威力による性暴力が加えられる場合に、被害者が取れる措置がなく、加害者が持っている権力を利用して被害者に加える不利益が途方もなく大きい、ということの反証だと考えます。

## 名誉毀損罪と誣告罪の効果、二次加害

次にまた、今の状況で最も深刻なのが二次加害だと言えます。ある調査によれば、実際は、強制わいせつ、強姦といった性暴力よりも、二次加害の被害の方がむしろ大きいということです。二次加害は一人が加害者ではなく、周辺のすべての人々が加害者だと認識できる程の精神的な打撃があるからです。現在、二次加害が主として現れているため、最近、法務部のセクハラ・性犯罪対策委員会が二次加害防止のための勧告案を出しました。当面、法を変えることができないので、現在進行している性暴力被害者に対する告訴事件で処罰を免れるように、「公共の利益」を広く解釈したり、犯罪に該当するとしても、起訴猶予として処分ができるように勧告しました。また、もし後になって、名誉毀損や誣告罪で加害者が被害者を告訴したとしても、捜査が完全に終結したその後で、手続きを進めるように勧告しました。共に民主党のチュ・ミエ代表も、名誉毀損罪の内容の中の『性暴力』部分の除外適用に関する立法を推進すると明らかにしています。

名誉毀損罪の場合、虚偽事実名誉毀損だけでなく、事実摘示名誉毀損もあります。事実であっても、その人の名誉が毀損されたと判断される場合は、すべて名誉毀損罪に該当します。事実上、名誉毀損というのは、どう見てもその名誉というものが余りにも過大評価されている状況で、実体がない名誉を守るために、事実上被害者の口を塞ぐ道具として使用されてきたと思われれます。しかし「公共の利益」を目的とすれば処罰しない、という条

項があります。だから現在の MeeToo 運動に参加する人たちのような場合には、追加被害を防ごうとする公益があるので、名誉毀損罪を適用しない、あるいは適用されない余地が充分です。

もし、例えば私と、とても有力な政治家とで、互いに誹謗して名誉を毀損をしたという時、検察はとにかく起訴して処罰しなければならないでしょう。その時、私の名誉のために起訴するのか、でなければ有力な政治家の名誉のために起訴するのか、これに対する答は非常に明らかでしょう。別の見方をすれば、選択なので、実質的に名誉毀損罪が私のような一般人の名誉毀損に対して、加害者が処罰される余地はとても狭いのです。事実上、名誉毀損罪は、権力者が自分たちの批判に対応して濫用するケースがとても多いので、多くの国で名誉毀損罪は廃止されている状況です。究極的には、我が国でも名誉毀損罪は廃止されるのが正しいと思います。

誣告罪に対して簡単に申し上げれば、性暴力事件のような場合、第三者がいない状況で起こるケースが多く、加害者側が合意をしたと主張した時は、事実上、立証にとっても困難が伴います。それはどう見ても、典型的に、司法機関が非常に間違った対処をしているのです。性暴力の加害者として申告されれば、誣告罪や名誉毀損罪で対抗告訴をするケースが一般的だと表現してもよい程、頻繁に起こっています。こうした場合、被害者は被害事実によって極めて情操的に不安な状況で対抗告訴をされることになり、その状態で捜査されざるを得ません。被疑者の立場になるのです。不安な被害者が、当面被疑者の立場になって、検察に出頭して調査を受けることになる状況……。それ自体が被害者に非常な負担を課しているので、捜査の過程で被害者が陳述を撤回したり、告訴を取り下げるケースが非常に多くなります。これを逆利用して、告訴を取り下げたことが誣告罪として証明されることになるケースも発生します。

そのために、今、国際社会では、捜査機関が性暴力誣告の被疑者として起訴する場合の捜査原則を作っています。そして『国際警察長協会：IACP』では、性暴力被害者に対する誣告起訴要件を規定しているのです。最初は、被害者に対する誣告捜査を開始する時は、性暴力事件が完ぺきに終えられた後からしなさい、と言っています。どのような性暴力も、当初から発生しなかった、加害者と被害者が一つの空間にいなかったということを加害者が証明するまでは誣告で被害者を起訴しない、という原則を持っています。次の二番目は、警察は、被害者を捜査する過程で示した被害者の行動と反応に依拠して誣告を疑ってはいけない、ということです。被害者の陳述が食い違ふとか、でなければ被害者が虚偽の陳述

をするケースを誣告と誤認してはいけません。被害者は、警察が自分の被害事実を信じずに非難していると判断した場合、沈黙で対応することが多いので、こういったものを既定事実としています。法的争点に対してはこの程度に終えておきます。

### 『性平等担当官制度』と『団体協約による女性責任者の指定』を導入すべき

政策的な提案について私が言いたいのは、先ほど少し触れた名誉雇用平等監督官制度についてです。実際にはない制度を新しく作りよりは、現にある制度を活用しようという趣旨で、補完する方法を研究しました。

簡単に紹介すれば、ドイツには『性平等担当官』という制度があります。性平等実現法によって、100人以上の公共機関(裁判所、行政機関、軍隊など)と、民間に委託して運営される場合の受託機関には、性平等担当官を選出することになっています。女性だけが性平等担当官に選ばれることができ、その性平等担当官を選出するのも女性だけが可能です。職場に所属するすべての女性に投票権を与え、その投票によって当選した人が、4年任期の性平等担当官になります。性平等担当官に選出されると人事部署の所属になって、以前までの賃金を削減されることなく業務を行えるようになります。そして、人事部署に属しますが、業務を行うにあたっては会社内のどんな命令にも従う必要がなく、会社は、性平等担当官が必要とする人的・空間的・物的設備を支援しなければならない義務があります。

性平等担当官の業務内容を見ると、性差別、特に女性差別に対して、労働者を保護するための法律による支援を行い、監督する責任があります。具体的には、人的・組織的・社会的な措置を執ることができ、仕事・家庭両立のための支援、そして職場内のセクハラに対する業務を遂行し、個別労働者に対する相談も行います。実際に、性平等担当官制度で重要なことは、法の規定によって権限が極めて明確に与えられているということです。そして会社から、業務に関するすべての情報を受けられる情報権と合意権を持っています。採用の過程が性平等に行われているか、人事が性平等に行われているか、こういったものを監督するために、その過程に参加したり、職場内の性暴力の解決過程に参加して、合意する権利を持っているのです。会社で決定された事項に対する異議申し立て権も持っています。

次に、二番目に考えた政策的な代案は、団体協約を通じた『女性責任者』の指定です。ドイツの場合は、使用者は安全な、だから性平等な、職場文化を用意しなければならない義務を負っているのです。事業場の協定や団体協約を通じて様々な方案を模索しています。

特に、事業場の協定や団体協約に、職場内の性暴力について規定することによって、使用者と労働組合または労働者評議会が、職場で発生する性暴力事件の主体になって、積極的に対応することができるように強制する役割を受け持ったりもします。従って、団体協約に職場内の性暴力に対する定義を明確に規定し、特に女性の責任者を指定して、被害者保護のために積極的な措置が執れるようにしています。そして、先ほど保健医療労組が話された性平等団体協約のようなものが、ドイツでは現在、色々な担当官等を通して既に行われているということを申し上げて、終わります。

イ・ミョンギユ(韓国労働社会研究所副所長)：発表、ありがとうございました。私は特に整理をしません。私たちがこのテーマを選定しながら浮かんだ考えは、変化が起きているようだという事です。その変化の速度が満足できるものかどうかは、個人ごとに少しずつ差があるでしょう。しかしハッキリしているのは、韓国の労働運動の内部であれ外部であれ、声を出すことによって変化しているということです。今後の立法課題や制度的な対案のような部分についてはいくつかの意見を頂きましたので、この部分を引き続き取り上げていけばもう少し話せる材料が出てくるのではないかと、という気がしました。これを今日のフォーラムを企画した意義だとすることでいかがでしょうか。今日は三人の方に発表して頂いたことに感謝を申し上げます。これで136次の労働フォーラムを終えるようにします。参加して下さいありがとうございました。